



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม  
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบ ในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๖
๑๓. ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๒๖

-----

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามเป็นประธาน เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณา ที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไป ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลกา จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๑.๓ ขาดอาชีพเสริม
- ๑.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีตลาดรองรับ

##### ๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ๒.๒ ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๒.๓ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแล
- ๒.๔ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๒.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

### ๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ๓.๓ ปัญหา น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ปัญหาคุณภาพน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน
- ๔.๓ ขาดแหล่งน้ำทำการเกษตร

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- ๖.๒ ขาดการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ คลอง หนองน้ำ
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิก อบต.กับคณะผู้บริหารท้องถิ่น

### ๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ การเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ๘.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๘.๓ เด็กนักเรียนขาดแหล่งค้นหาข้อมูลข่าวสาร
- ๘.๔ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
- ๘.๕ ประชาชนขาดการอนุรักษ์ ศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ต้องการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ต้องการมีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๑.๓ ต้องการมีอาชีพเสริม
- ๑.๔ ต้องการให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

#### ๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ ต้องการความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒.๒ ให้มีหน่วยงานคุ้มครองดูแลเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ๒.๓ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการเอาใจใส่ดูแล

- ๒.๔ มีแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๒.๕ ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

### ๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ มีถนนสัญจรไปมาได้สะดวก
- ๓.๒ มีไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๓.๓ มีโทรศัพท์สาธารณะเพื่อติดต่อได้สะดวก
- ๓.๔ ต้องการทางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

### ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในฤดูแล้งอย่างเพียงพอ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตน้ำประปาทุกหมู่บ้านและสามารถดื่มกินได้
- ๔.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร

### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา และจัดการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ส่งเสริมรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ รักษาป่าต้นน้ำลำธาร
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และรณรงค์กำจัดวัชพืช

### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มผู้นำต่าง ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก อบต.

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม กำหนดวิธีการ

ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) การคมนาคมและการขนส่ง (ทางบกและทางน้ำ)
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๗) การสาธารณูปการ (การจัดให้มีตลาด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง) มาตรา ๑๖ (๕)
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การควบคุมอาคาร

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจถ่ายโอนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) นันทนาการให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม ส่งเสริมการกีฬา จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) งานสวัสดิการสังคม (การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส) มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การส่งเสริมอาชีพในชุมชน
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๘ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๘) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๑๖ (๖)

- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) การส่งเสริมการลงทุนในชุมชน
- (๗) การพัฒนาอุตสาหกรรม
- (๘) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๑๐) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๑๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๑๒) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

#### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

#### **๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

#### **๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ๔ ปี นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

มาตรา ๑๖,๑๗ และมาตรา ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง และ ๑ สำนัก ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b><u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานรัฐพิธีต่าง ๆ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการแผนงาน</li> <li>- งานแผนพัฒนาตำบล</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๖ <u>งานสวัสดิการและสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บข้อมูลด้านการเกษตร</li> <li>- ติดตามผลผลิตทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมเผยแพร่เกี่ยวกับการเกษตร</li> <li>- งานจัดการกลุ่มเกษตรกร</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานรัฐพิธีต่าง ๆ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๒ <u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการแผนงาน</li> <li>- งานแผนพัฒนาตำบล</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ <u>ฝ่ายกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ <u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ <u>ฝ่ายกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๖ <u>ฝ่ายสวัสดิการและสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๗ <u>ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บข้อมูลด้านการเกษตร</li> <li>- งานติดตามผลผลิตทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมเผยแพร่เกี่ยวกับการเกษตร</li> <li>- งานจัดการกลุ่มเกษตรกร</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p><b><u>๒.๑ งานการเงิน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b><u>๒.๒ งานบัญชี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p><b><u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b><u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b><u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b><u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	

<p style="text-align: center;"><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและบริการข้อมูล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปาหมู่บ้าน</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานออกแบบวางผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ <u>ฝ่ายออกแบบและบริการข้อมูล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปาหมู่บ้าน</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ <u>ฝ่ายผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานออกแบบวางผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการศึกษา</li> <li>- งานนิเทศก์การศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการศึกษา</li> <li>- งานนิเทศก์การศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๔.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul> <p>๔.๓ <u>ฝ่ายกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- จัดระบบ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่าย วิชาการเพื่อการศึกษา</li> <li>- งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียน การสอน</li> <li>- การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์</li> </ul>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัดฯ</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นวก.เกษตรรก.แทนฯ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นวก.เงินและบัญชี รก.ผอ.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นวก.ศึกษา รก.แทนฯ
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

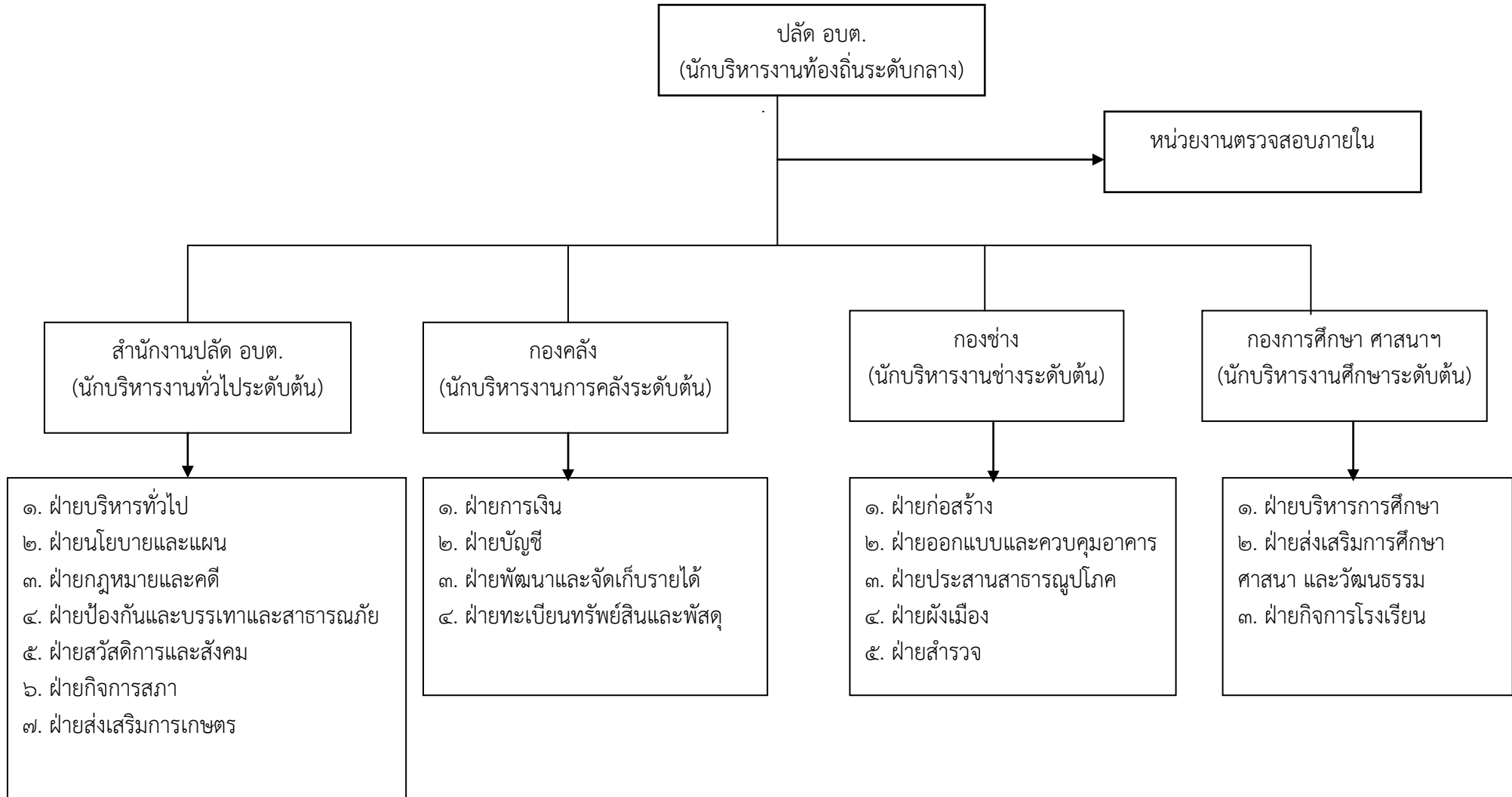
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																
๒	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๑,๗๘๐	๒๐๘,๓๒๐	๒๑๔,๘๖๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๐๐	๒๔๑,๔๔๐
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๔๔,๐๘๐

๑๒	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๙๖๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐
๑๓	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	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	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๖๒๐
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐
๒๓	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐
๒๔	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐
<b>กองช่าง</b>																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐
๒๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐
๒๘	ผู้ช่วย จพง.ประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐

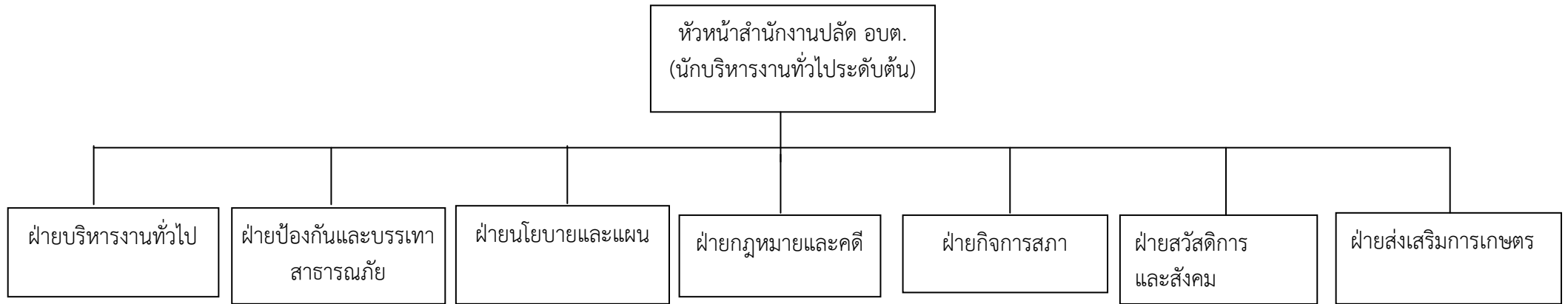
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๕๘๐
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๙,๐๔๐	๒๔๘,๘๘๐
๓๔	ผ.ช.ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๕๘๐
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	รวม		๓๗	๓๗	๗,๘๙๐,๙๖๐							๒๔๖,๕๔๐	๒๕๗,๒๒๐	๒๖๐,๘๒๐	๘,๑๓๗,๕๐๐	๘,๓๙๔,๕๒๐	๘,๖๕๕,๓๐๐
	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๖๒๗,๕๐๐	๑,๖๗๘,๘๘๔	๑,๗๓๑,๐๖๐
	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ทั้งสิ้น														๙,๗๖๕,๐๐๐	๑๐,๐๗๓,๓๐๔	๑๐,๓๘๖,๓๖๐
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														๓๓.๑๕	๓๒.๕๗	๓๑.๙๙

ประมาณการงบประมาณ รายจ่ายประจำปี (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท)
๒๕๖๐	๒๘,๐๕๐,๔๓๗	๒๘,๐๕๐,๔๓๗
๒๕๖๑	๑,๔๐๒,๕๒๑,๘๕	๒๙,๔๕๒,๙๕๘.๘๕
๒๕๖๒	๑,๔๗๒,๖๔๗.๙๔	๓๐,๙๒๕,๖๐๖.๗๙
๒๕๖๓	๑,๕๔๖,๒๘๐.๓๔	๓๒,๔๗๑,๘๘๗.๑๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน(ชก.) (๑)
- นักวิชาการเกษตร (ชก.) (๑)

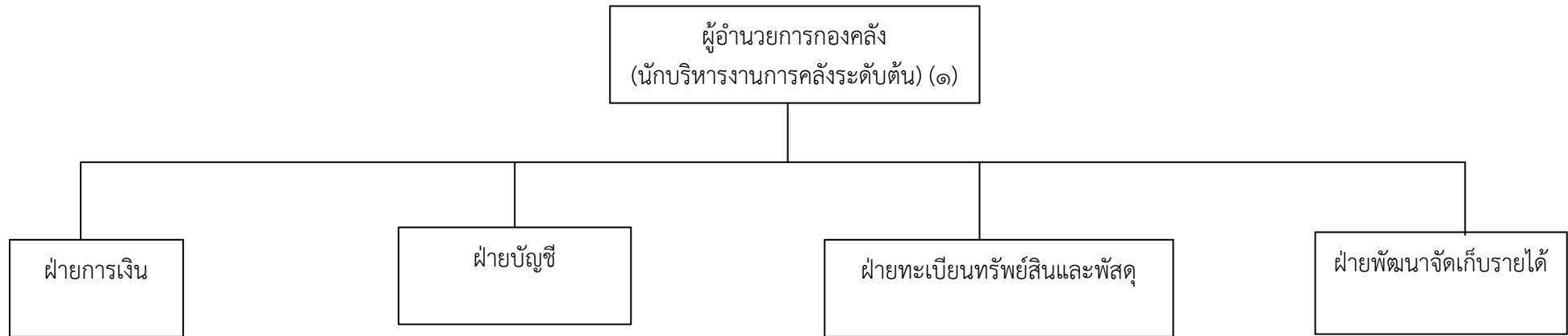
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- (๑) ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- (๒) ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- (๓) ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- (๑) พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- (๒) นักการภารโรง (๑)
- (๓) ยาม (๑)
- (๔) คนงานเกษตร (๑)

## โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑)

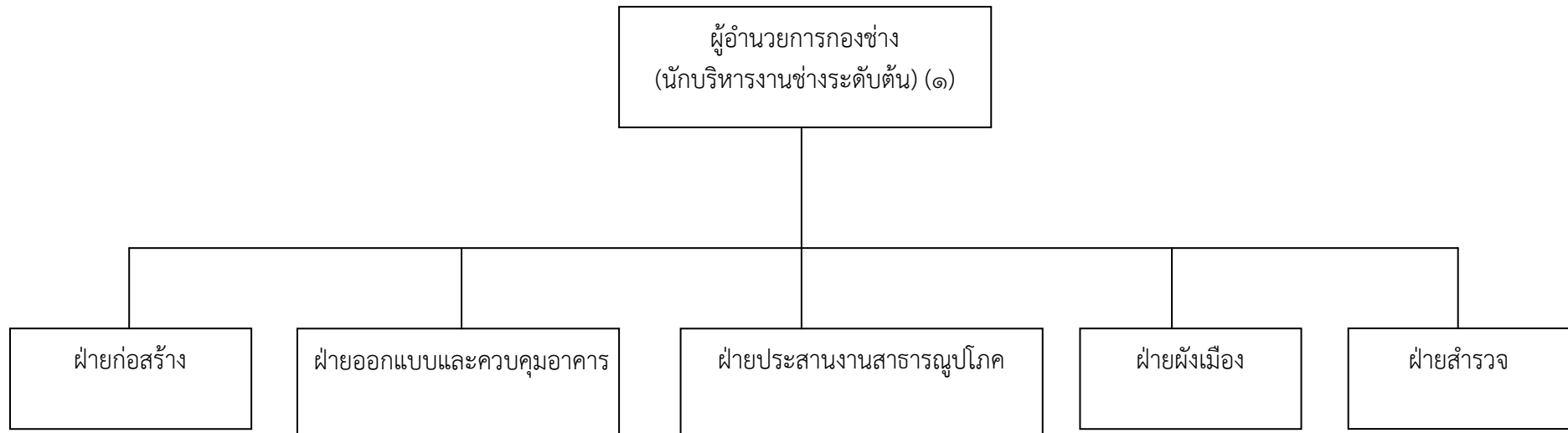
- นักวิชาการพัสดุ (ชก.) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (๑)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- (๑) ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- (๒) ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

## โครงสร้างกองช่าง



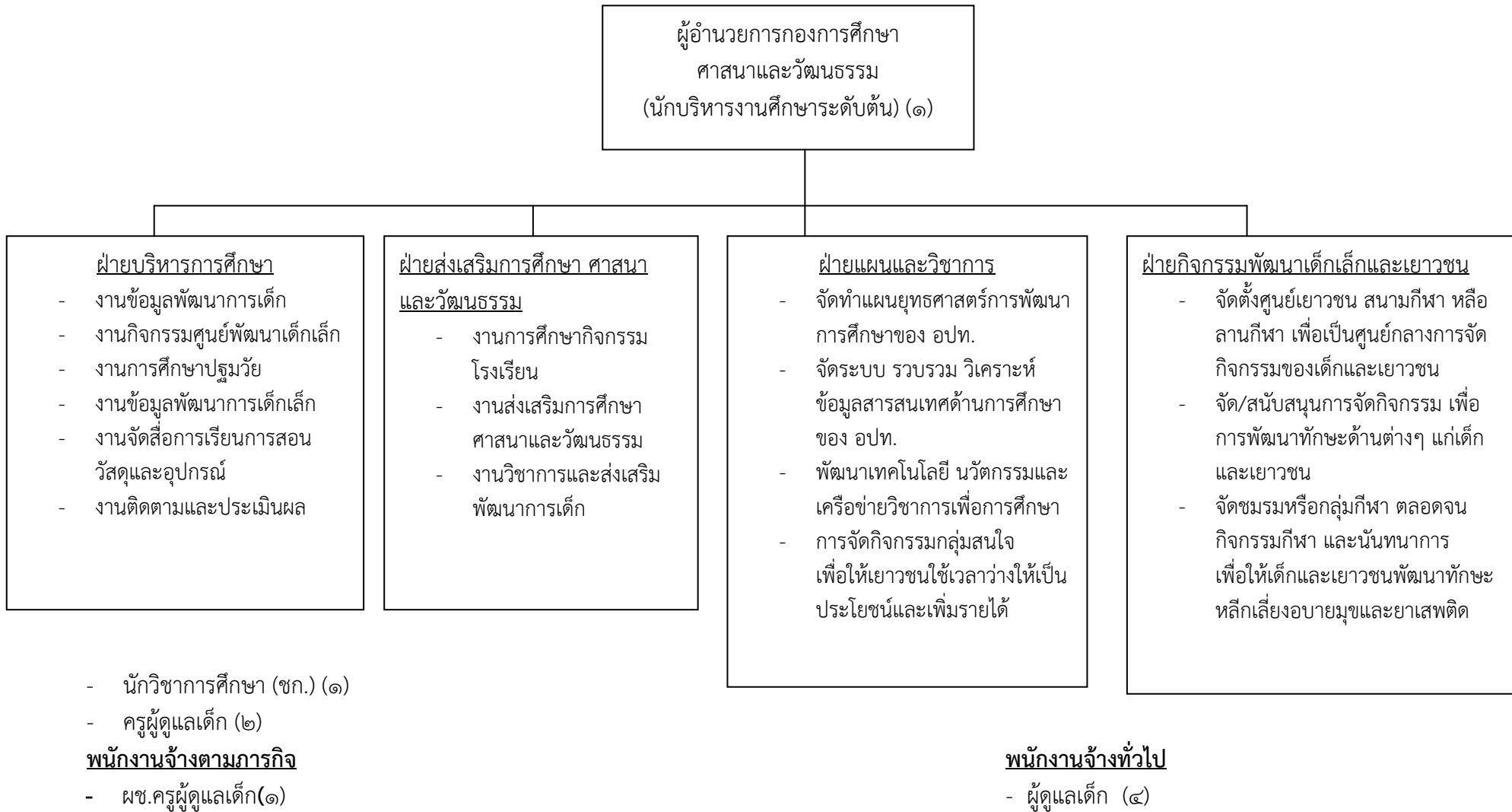
(๑) นายช่างโยธา (ปง.)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑) ผช.ช่างไฟฟ้า (๑)

(๒) ผช.เจ้าพนักงานการประปา (๑)

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปรัชญา ปาณาดี	ป.โท รัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๕๘,๑๒๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๒	นางประภาพร พวง พรหม	ป.โท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๐๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๕	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>												
๓	ตำแหน่งว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.(นัก บริหารงานทั่วไป)		๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นายปลั่งกร มีศิลป์	ป.ตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต พิษสวน	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕	นางสิริยุภา กั้นแมน	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต (รม.)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นายสมชาย ดงเตย	ป.โท รัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๗	นายฉัตรชัย บุญรินทร์	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต (รม.)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๘	นางจินตนา ศรีเมือง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงาน บริหารงานทั่วไป	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๙	นายเลิศศักดิ์ ธีระโคตร	ป.ตรี เทคโนโลยี ก่อสร้าง	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๑๐	-		๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๕,๒๔๐	-	-	๑๙๕,๒๔๐
๑๑	นายสุทธิพันธ์ สารพัฒน์	ปริญญาตรี	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐

๑๒	น.ส.สุพัฒตรา โยธี	ปวช.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๖,๔๔๐	-	-	๑๓๖,๔๔๐
๑๓	นายประกิต ดิงสะ	ปวช.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง..ป้องกันฯ	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐
๑๔	นายคำพอง บริสุทธิ์	ม.๖	ทั่วไป	ยาม	-	ทั่วไป	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	น.ส.สุดา แจ่มเชื้อ	ม.๖	ทั่วไป	นักรการภารโรง	-	ทั่วไป	นักรการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายกรวิชัย ภาชี	ม.๖	ทั่วไป	คนงานเกษตร	-	ทั่วไป	คนงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายทองพูน อินทร์ทองขาว	ป.๖	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองคลัง**

๑๘	ตำแหน่งว่าง	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง		๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๙	นางบุญเลี้ยง ชัยเขต	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๐	นางอรอนงค์ กันแมน	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๒๑	น.ส.พัชรีย์ ไชยวรรณ	ปริญญาตรีการบัญชี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๒	ตำแหน่งว่าง	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	๒๐๒,๖๒๐
๒๓	นางพรพิมล จันโท	ปวช.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๕๐,๓๖๐	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๒๔	น.ส.ปภาดา ไชยสวัสดิ์	ปวช	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัสดุ	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	๑๔๒,๙๒๐

กองช่าง

๒๕	ตำแหน่งว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๐๗,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๖	ตำแหน่งว่าง	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	ตำแหน่งว่าง	ปวช.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๒๙,๑๒๐	-	๑๒๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	นายวัชรินทร์ คุ่มผล	ปวช.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จนท.ประปา	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จนท.ประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๙	ตำแหน่งว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหาร การศึกษา	๗	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๐	นายบัญชา หันแกลง	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓๑	นางบุปผา แจ่มปัญญา	ป.โท (บริหาร การศึกษา มหาบัณฑิต)	๓๓-๒-๐๒๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๑	๓๓-๒-๐๒๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐
๓๒	นางศุภรักษ์ หัสตง	ป.โท (บริหาร การศึกษา มหาบัณฑิต)	๓๓-๒-๐๘๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๓๓-๒-๐๘๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๓๓	น.ส.จุฑารัตน์ บุญรักษา	ป.ตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๓๔	น.ส.ทิพรัตน์ จันแทน	ปวช.	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	-	-	-	-	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	-	-	-	-	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-	-	-	-	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ที่ ๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- |                         |   |                      |
|-------------------------|---|----------------------|
| ๑. นายอินศร บุญสาธิต    | ตำแหน่ง นายก อบต.ศรีโนนงาม                    | ประธานคณะกรรมการ     |
| ๒. นายปรัชญา ปาณาตี     | ตำแหน่ง ปลัด อบต.ศรีโนนงาม                    | คณะกรรมการ           |
| ๓. นายปลั่งกร มีศิลป์   | ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร รก.หน.สำนักปลัดฯ      | คณะกรรมการ           |
| ๔. นางบุญเลี้ยง ชัยเขต  | ตำแหน่ง นวก.เงินและบัญชี รก.ผอ.กองคลัง        | คณะกรรมการ           |
| ๕. นายวิโรจน์ บาททอง    | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง                    | คณะกรรมการ           |
| ๖. นายบัญญัติ หันแกลง   | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา รก.หน.ผอ.กองการศึกษาฯ | คณะกรรมการ           |
| ๗. นายฉัตรชัย บุญรินทร์ | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล                      | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังที่ต้องการปรับปรุงใหม่โดยพิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสม พิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานกับคุณภาพของงาน และกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี และให้ถือตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด แล้วนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอินศร บุญสาธิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอินศร บุญสาธ	นายก อบต.ศรีโนนงาม	อินศร บุญสาธ	ประธานกรรมการ
๒	นายปรัชญา ปาณาตี	ปลัด อบต.	ปรัชญา ปาณาตี	คณะกรรมการ
๓	นายปภักร มีศิลป์	นักวิชาการเกษตร รักษาราชการ แทนหัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	ปภักร มีศิลป์	คณะกรรมการ
๔	นางบุญเลี้ยง ชัยเขต	นักวิชาการคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	บุญเลี้ยง ชัยเขต	คณะกรรมการ
๕	นายวิโรจน์ บาททอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	วิโรจน์ บาททอง	คณะกรรมการ
๖	นายบัญชา หันแกลง	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	บัญชา หันแกลง	คณะกรรมการ
๗	นายฉัตรชัย บุญรินทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ฉัตรชัย บุญรินทร์	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายอินศร บุญสาธ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เป็นประธานในการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) เมื่อประธานกล่าวเปิดประชุมแล้ว ได้ดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ที่ ๖๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้แต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ทุกท่านคงได้รับทราบคำสั่งเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐**

มติที่ประชุม -รับรอง-

**ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่อง การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามแจ้งให้ทราบไปแล้วนั้น แจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ไปวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่ง

เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงขอให้แต่ละส่วนราชการได้ เสนอรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลว่าแต่ละส่วนราชการต้องการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่อีกหรือไม่ ถ้าเพิ่มใหม่ให้กำหนดว่าเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงานปริมาณงานในส่วนราชการนั้น และให้คำนึงถึงสถานะทางการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ขอเชิญท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ชี้แจงให้ที่ประชุมรับทราบ

**นายปรัชญา ปาณาตี**  
(ปลัด อบต.)

เรียนท่านนายก อบต. และคณะทำงานทุกท่าน ตามที่ อบต.ศรีโนนงาม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ อบต.ศรีโนนงาม มีบุคลากร เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบริการประชาชนและการ ปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและสัมฤทธิ์ ผล และเพื่อรองรับการปรับปรุงและย้ายเปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วน ตำบลเห็นควรปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของอบต.ศรีโนนงาม ตามกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนด ระดับตำแหน่งใน อบต.ขนาดกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

**สำนักงานปลัด อบต.**

- ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่**
- ไม่มี-

**ตำแหน่งที่ยุบเลิก**

    - ไม่มี-

**กองคลัง**

**นางบุญเลี้ยง ชัยเขต**  
(นักวิชาการเงินและบัญชี) –  
ราชการแทน ผอ.กองคลัง)

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองคลังฯ ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นบางตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่งบางตำแหน่งเพราะมีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณ งานอยู่แล้ว

**ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่**

- ไม่มี-

**ตำแหน่งที่ยุบเลิก**

  - ไม่มี-

**นายวิโรจน์ บาททอง**  
(ผอ.กองช่าง)

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เพราะบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจและมีปริมาณ งานที่เพิ่มมากขึ้น

**กองช่าง**

**ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่**

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

นายบัญชา หันแดง  
(นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.  
กองการศึกษาฯ)

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงาน การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

(นายอินศร บุญสาข)  
ประธานฯ

สรุปโดยรวม อบต.ศรีโนนงามไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด สัดส่วนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๕

(นายอินศร บุญสาข)  
ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้ว ได้สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและสัดส่วนค่าใช้จ่ายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการเพิ่มอีกครั้ง

สำนักงานปลัดฯ ไม่มีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๖๓)

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

ที่ประชุม

- รับทราบ -

กองคลัง ไม่มีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังเพิ่มเติม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๖๓) หรือไม่

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

ที่ประชุม

- รับทราบ -

กองช่าง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) หรือไม่

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

- รับทราบ -

ที่ประชุม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่เมื่อไม่มีจึงขอมติที่ประชุมว่า เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) คือ

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามที่เสนอ

(นายอินศร บุญสาข)

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) แล้วจะได้เข้าเล่มเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังและดำเนินการตามระเบียบทางราชการต่อไป ผมขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าประชุมในครั้งนี้และผมขอปิดการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ) ฉัตรชัย บุญรินทร์ ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นายฉัตรชัย บุญรินทร์ )  
เลขานุการกรรมการ

(ลงชื่อ) อินศร บุญสาข ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายอินศร บุญสาข)  
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง