

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลหนองปรัง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา

ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรัง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

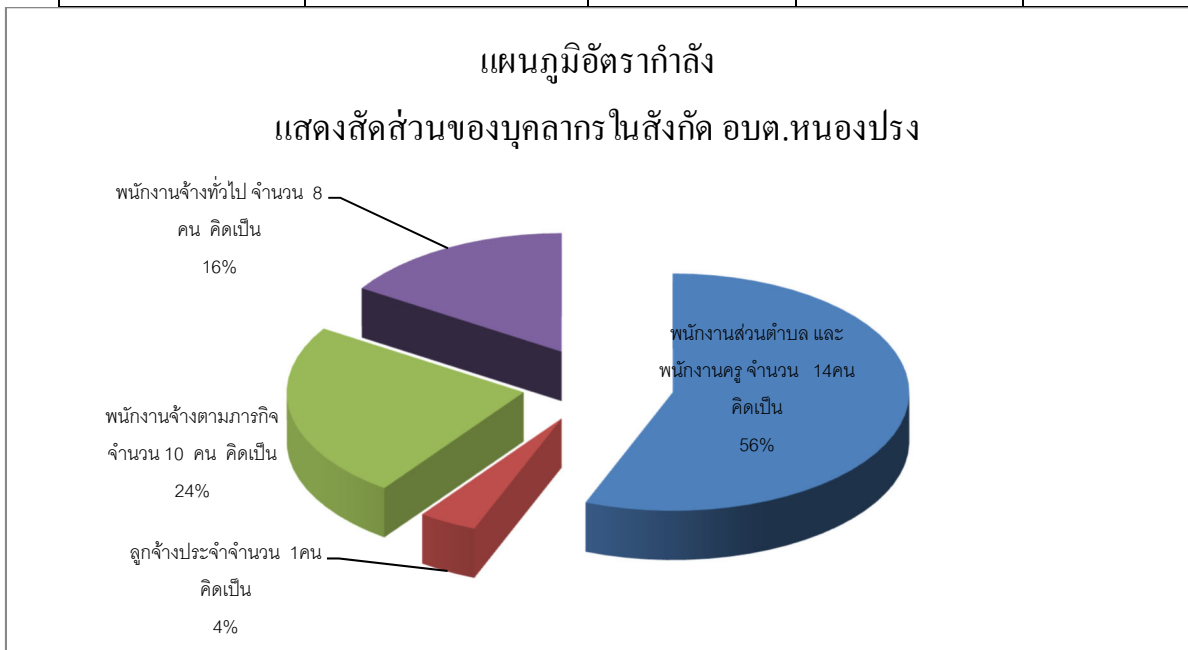
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	๑๗	๑	๑๐	๘



**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

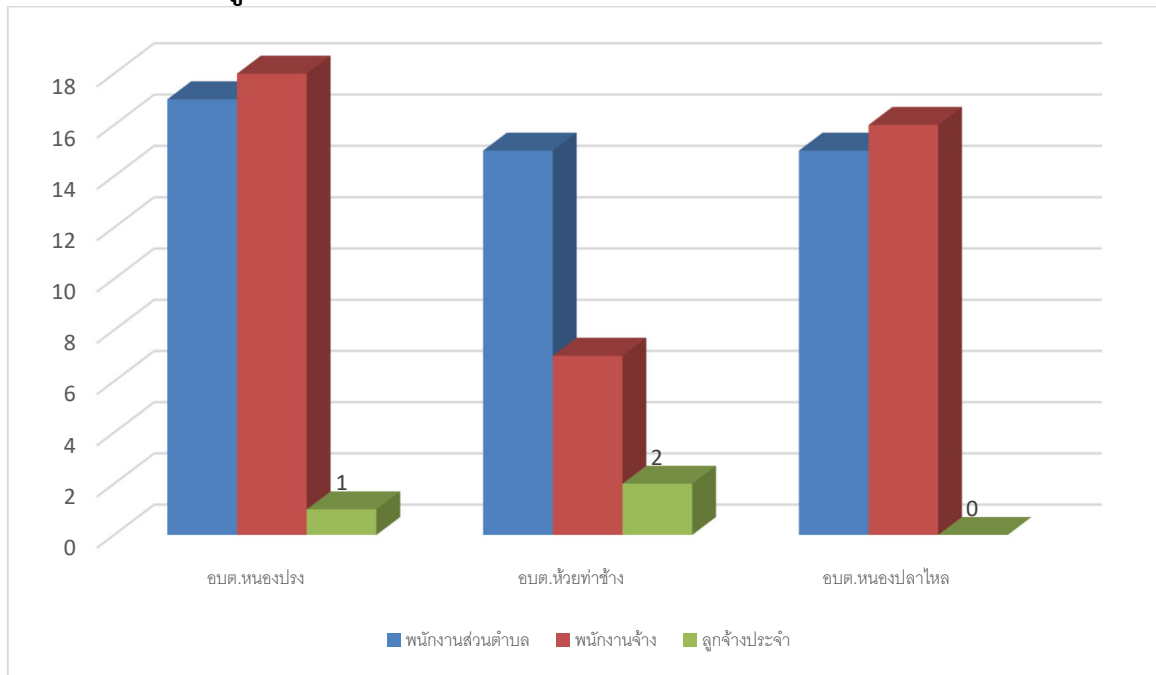
$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ &= ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

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

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง (ประจำ)	พนักงานจ้าง(คน)	หมายเหตุ
๑	หนองปลาไหล	๔	๒๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	-	๑๖	อบต.ขนาดกลาง
๒	ห้วยท่าช้าง	๔	๑๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๒	๑๔	อบต.ขนาดกลาง

## แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาย้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการ สอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการปกครองส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้ บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองปรุงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป



ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓ ส.ค. ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๑ ส.ค. ๒๕๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๑ ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ห้วยท่าช้าง,อบต.เขาย้อย, อบต.หนองปลาไหล
๒๘ ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓๑ ส.ค.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดเพชรบุรีพิจารณา	
ก.ย. ๖๓	ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หนองปรุง	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ – ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดเพชรบุรี , อำเภอเขาย้อย

#### ๔.สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไป ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองปรุง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาย้อย ประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อดำบลทับคาง
ทิศใต้	ติดต่อดำบลห้วยท่าช้าง , ตำบลต้นมะพร้าว
ทิศตะวันออก	ติดต่อดำบลหนองปลาไหล
ทิศตะวันตก	ติดต่อดำบลหนองหญ้าปล้อง

##### เนื้อที่

ตำบลหนองปรุง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๖๕๖.๒๕ ไร่

##### ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ	ติดต่อดำบลทับคาง
ทิศใต้	ติดต่อดำบลห้วยท่าช้าง , ตำบลต้นมะพร้าว
ทิศตะวันออก	ติดต่อดำบลหนองปลาไหล
ทิศตะวันตก	ติดต่อดำบลหนองหญ้าปล้อง

## จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองจิก	หมู่ที่ ๒	บ้านหนองจิก
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองปรง	หมู่ที่ ๔	บ้านหนองปรง
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเข้	หมู่ที่ ๖	บ้านหนองเข้

### ตารางแสดงจำนวนประชากรตำบลหนองปรง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวมประชากร	จำนวนครัวเรือน	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง		รวมผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
		ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	
๑	บ้านหนองจิก	๒๙๘	๓๕๓	๖๕๑	๒๒๘	๒๓๙	๓๐๕	๕๔๔
๒	บ้านหนองจิก	๒๖๖	๒๘๖	๕๕๒	๑๖๓	๒๒๗	๒๔๓	๔๗๐
๓	บ้านหนองปรง	๔๓๖	๔๒๓	๘๖๙	๒๖๗	๓๕๔	๓๘๑	๗๓๕
๔	บ้านหนองปรง	๒๙๑	๓๓๖	๖๒๗	๒๔๘	๒๓๘	๒๙๒	๕๓๐
๕	บ้านหนองเข้	๒๑๐	๒๕๖	๔๖๖	๑๕๙	๑๘๔	๒๒๓	๔๐๗
๖	บ้านหนองเข้	๒๖๒	๒๙๑	๕๕๓	๑๖๑	๒๒๕	๒๕๒	๔๗๗
รวม		๑,๗๖๓	๑,๙๕๕	๓,๗๑๘	๑,๒๒๖	๑,๔๖๗	๑,๖๙๖	๓,๑๖๓

### ข้อมูลจาก : ทะเบียนราษฎร ณ สิงหาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

#### ๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออก เป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- การโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

##### ๔.๑.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- การขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี

##### ๔.๑.๓ ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- การให้บริการสุขภาพของ ผู้สูงอายุ , เด็ก ,สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย

#### ๔.๑.๕ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### ๔.๑.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

#### ๔.๑.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
  - น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติในช่วงฤดูแล้งไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค-บริโภคได้
- คลองและคูระบบน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

#### ๔.๑.๗ ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลองสร้างสะพาน คสล.วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งองค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

#### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี คนพิการและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

#### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ฟันฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

#### ๔.๒.๗ ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองปรังคือ **“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองปรังเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองปรัง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้างปรับปรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ เขื่อนฝัง คันดิน ศาลาที่พักริมทาง ฯลฯ
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๕ การจัดทำผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ
- ๑.๖ การวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๒.๒ การศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ
- ๒.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสาธารณสุขการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๔ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๕ การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร
- ๒.๖ การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๗ การส่งเสริมบทบาทองค์กรสตรี องค์กรต่าง ๆ และศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน
- ๒.๘ การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนฯลฯ

- ๔.๑ ส่งเสริมการผลิต ผักและผลไม้ปลอดสารพิษเพื่อการบริโภค
- ๔.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ การส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วันสำคัญแห่งชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๗.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- ๗.๒ การบริหารจัดการครุภัณฑ์สำนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร
- ๗.๓ การพัฒนาส่งเสริมจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ
- ๗.๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและพัฒนารายได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))



- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๓๗ ....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน...๑...อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน...๖ ..อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ยังไม่มีความเหมาะสม

## การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์การ ซึ่งมีจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์การได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์การมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์การยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์การจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การ โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อนW</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาสO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัดT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาและวัฒนธรรม**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>๑.๒งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>๑.๒งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p>- งานอำนวยการและ ประสานงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๖งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p>- งานอำนวยการและ ประสานงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๖งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p><b>(๒) กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านบริหารวิชาการ</li> <li>- ด้านนิเทศการศึกษา</li> <li>- ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านกิจการศาสนา</li> <li>- ด้านส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- ด้านกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- ด้านกีฬาและสันทนาการ</li> </ul> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านจัดการศึกษา</li> <li>- ด้านพลศึกษา</li> <li>- ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- ด้านทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- ด้านบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านบริหารวิชาการ</li> <li>- ด้านนิเทศการศึกษา</li> <li>- ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีหน้าที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านกิจการศาสนา</li> <li>- ด้านส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- ด้านกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- ด้านกีฬาและสันทนาการ</li> </ul> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านจัดการศึกษา</li> <li>- ด้านพลศึกษา</li> <li>- ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- ด้านทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- ด้านบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul> <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>กำหนด เพิ่มเติม</p>

## แผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (เดิม)

### สำนักปลัด

#### พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารงานท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๕. นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๖. นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๗. นิติกร จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
--------------------------	---	-------------

### กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการพัสดุ (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานคลัง จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)

#### พนักงานจ้างทั่วไป

ไม่มี

### กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นายช่างโยธา (ทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

#### ลูกจ้างประจำ

๑. ช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
----------------------------------	---	--------------

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๒	อัตรา(เต็ม)
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน	๑	อัตรา(เต็ม)
๓. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา (เต็ม)
๔. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา(เต็ม)

### กองการศึกษา

๑. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเต็ม)
๒. นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(ว่างกรมจัดสรรตำแหน่ง)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา(เต็มกรมจัดสรรตำแหน่ง)
--------------------------	-------	---	-----------------------------

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(เต็มกรมจัดสรรตำแหน่ง)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม )

### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
---------------------------	-------	---	--------------

## แผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ใหม่ ขอปรับปรุง)

### สำนักปลัด

#### พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารงานท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๕. นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๖. นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๗. นิติกร จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน	๑	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
--------------------------	---	-------------

### กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการพัสดุ (วิชาการ) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานคลัง จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)

#### พนักงานจ้างทั่วไป

ไม่มี

### กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นายช่างโยธา (ทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

### ลูกจ้างประจำ

๑. ช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
----------------------------	-------	---	--------------

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๒	อัตรา(เดิม)
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)
๓. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา (เดิม)
๔. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา(เดิม)

### กองการศึกษา

๑. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(ว่างกรมจัดสรรตำแหน่ง)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา(เดิมกรมจัดสรรตำแหน่ง)
--------------------------	-------	---	-----------------------------

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(เดิมกรมจัดสรรตำแหน่ง)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา ( เดิม )

### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
---------------------------	-------	---	--------------

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี  
(กรอบปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ปลัดอบต.</b>								
นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>สำนักปลัด</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง(อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิม
<b>กองการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ครู ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชกพ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๓๙</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>+๒</b>			



จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ  
 ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้  
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (กรอบปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ปลัดอบต.</b>								
นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
<b>สำนักปลัด</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง(อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้  
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (กรอบปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิม
<b>กองการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
ครู ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ตำแหน่ง ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร ตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			(กำหนด เพิ่ม)
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

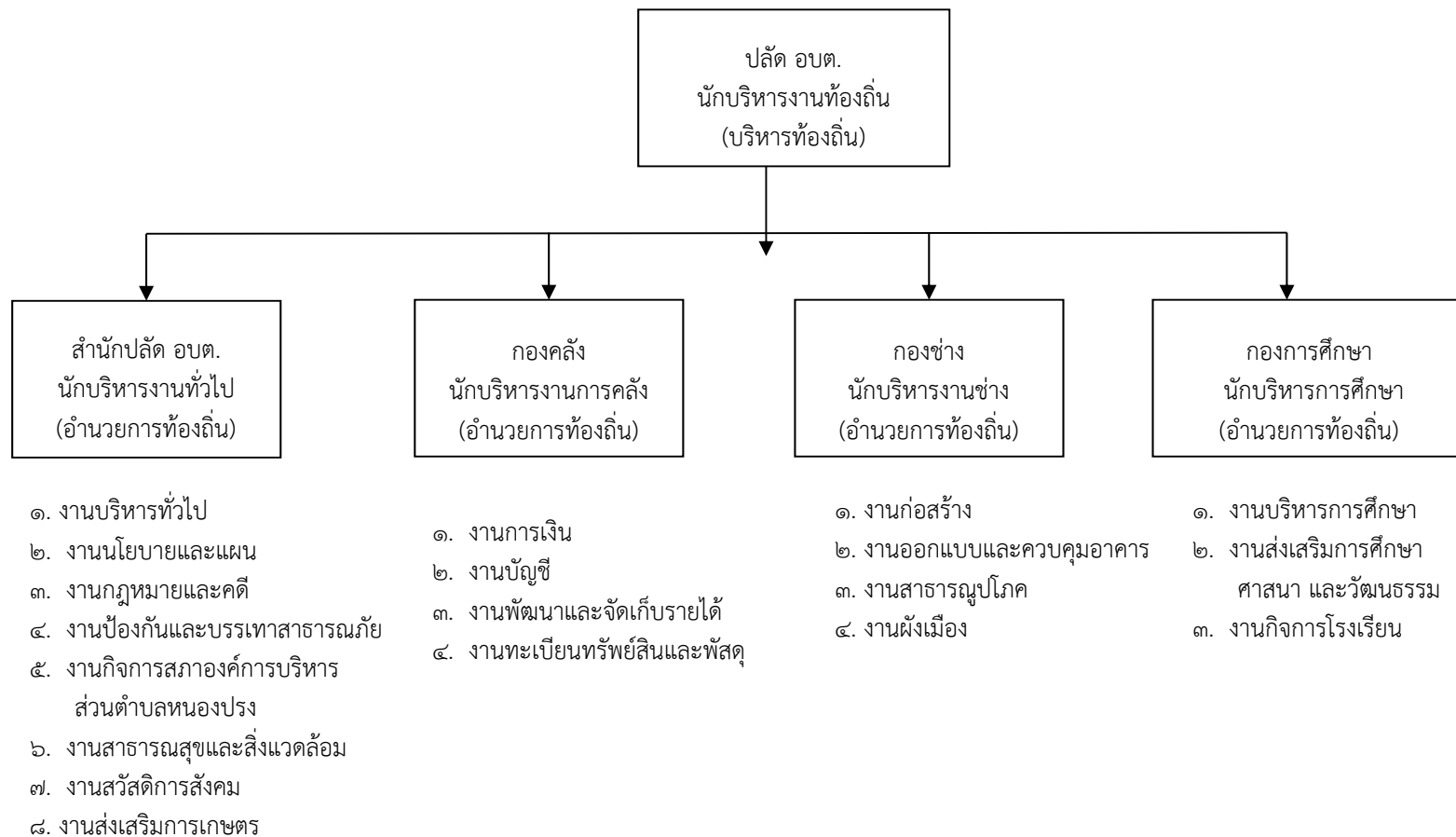
อยู่ในExcel

อยู่ในExcel

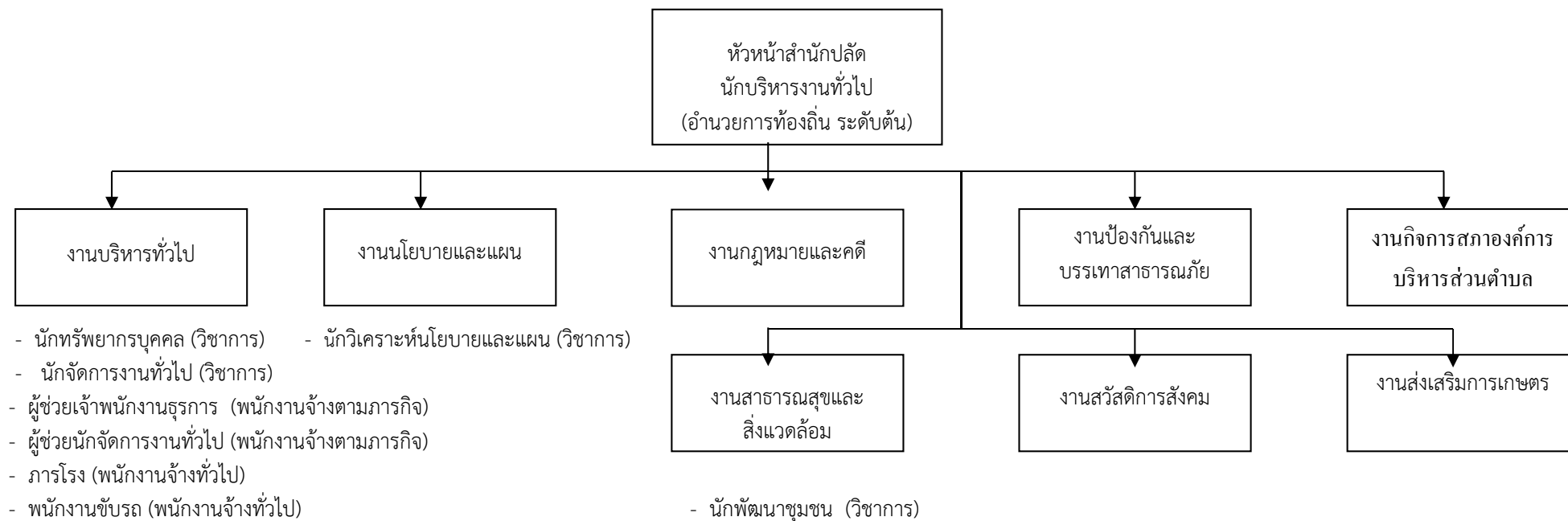


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

### แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

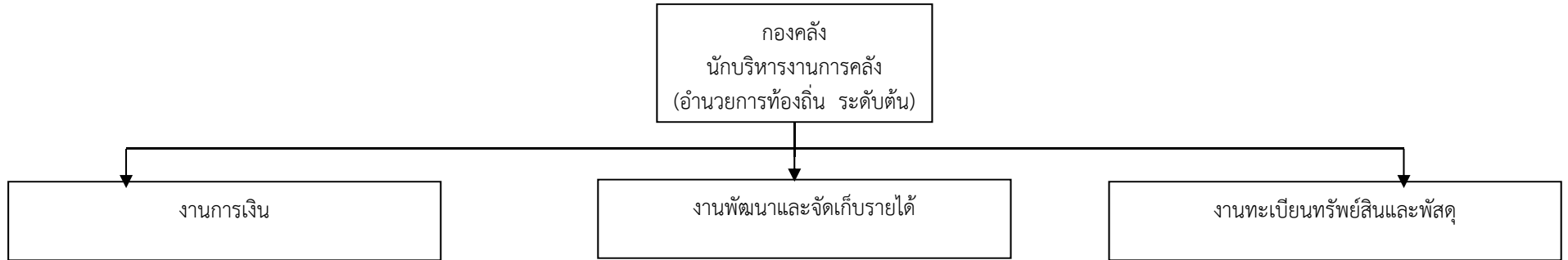


## โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง



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

## โครงสร้างของกองคลัง



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

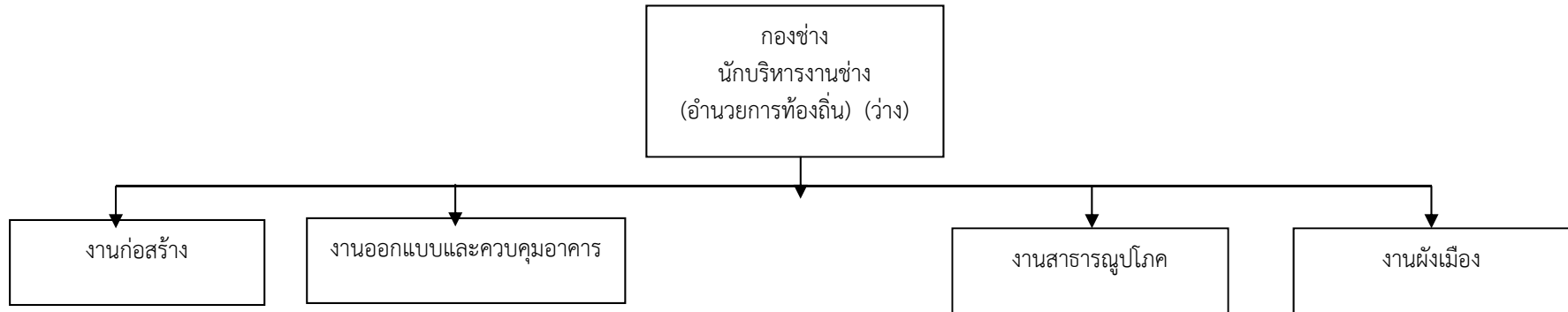
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

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



## โครงสร้างของกองช่าง

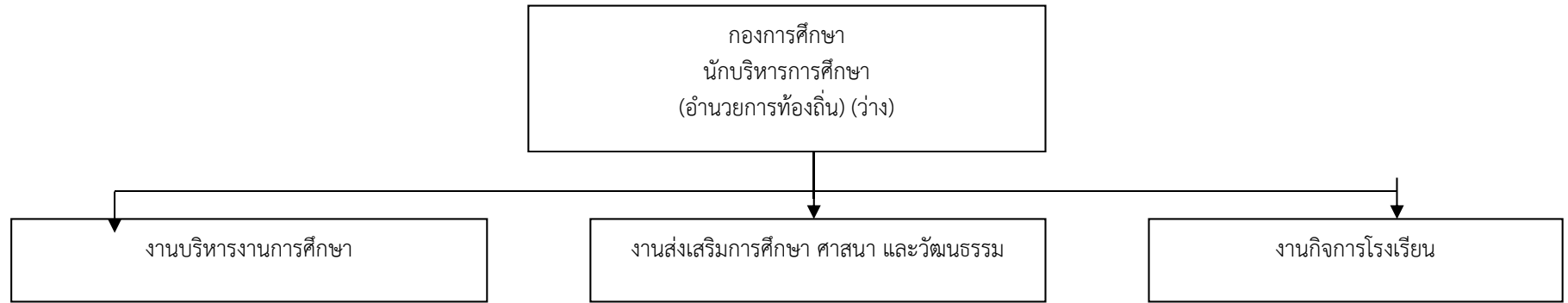


- ลูกจ้างประจำ
- นายช่างโยธา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ )
- พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป ๒)
- พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง (พนักงานจ้างทั่วไป ๑)
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป ๒)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑							๑			๑	๒	๖	๑๑

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

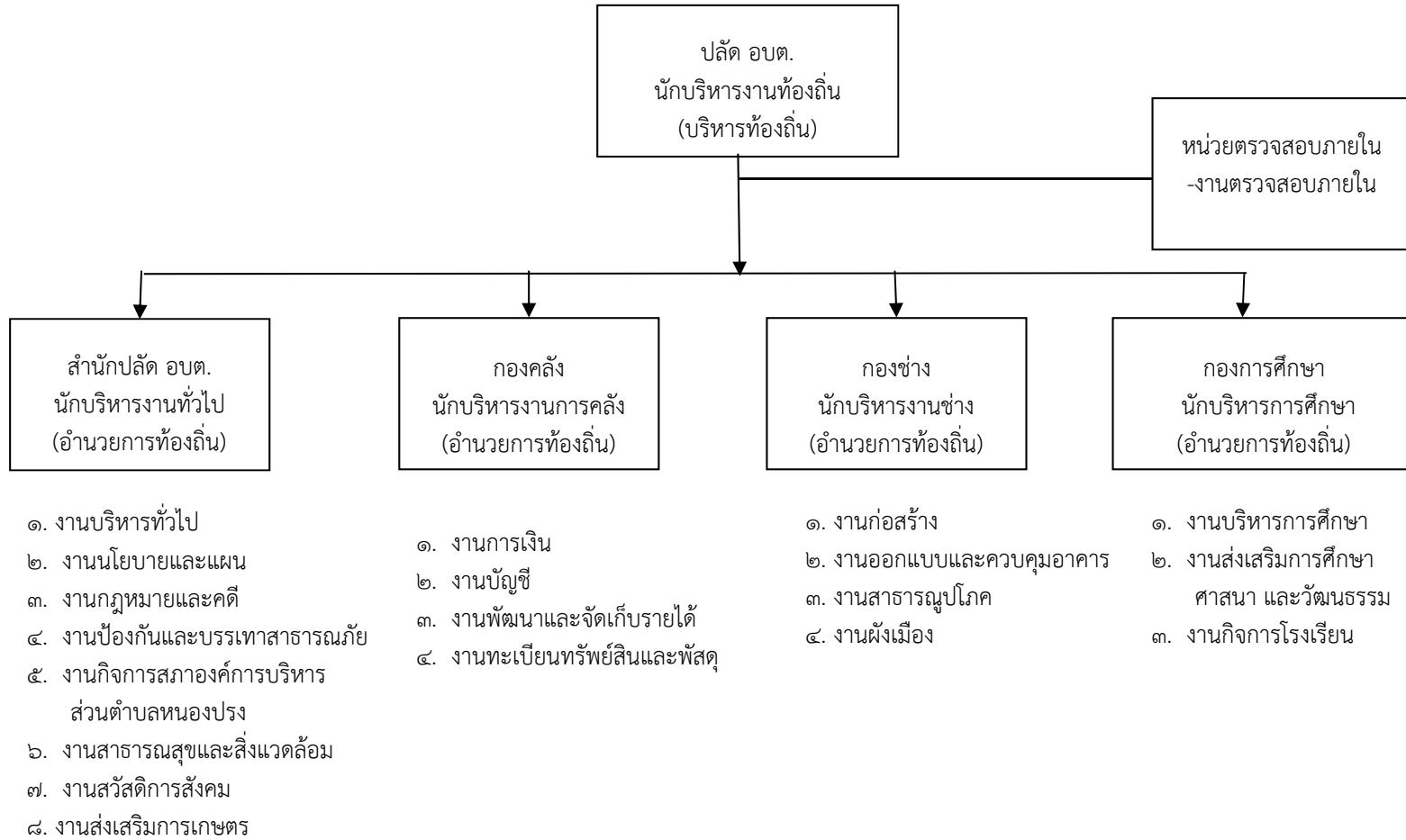


- นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)

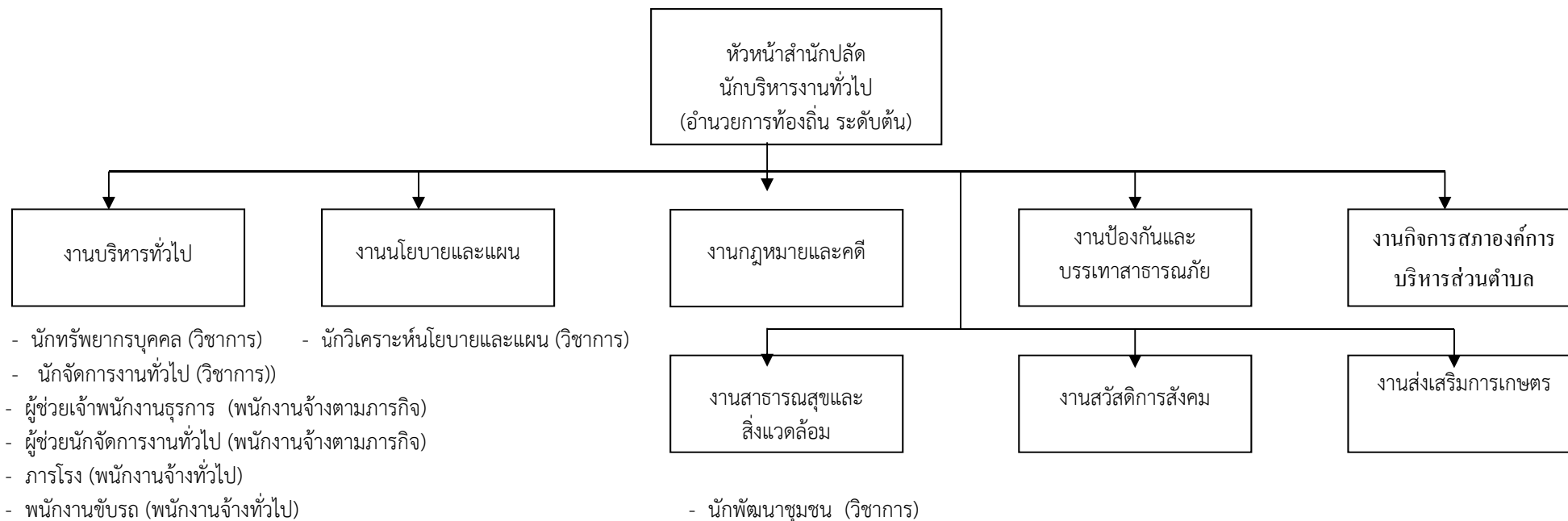
- ครู (ค.ศ.๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
  - ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๑			๑			๑	๒	๑	๗

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง  
 (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)

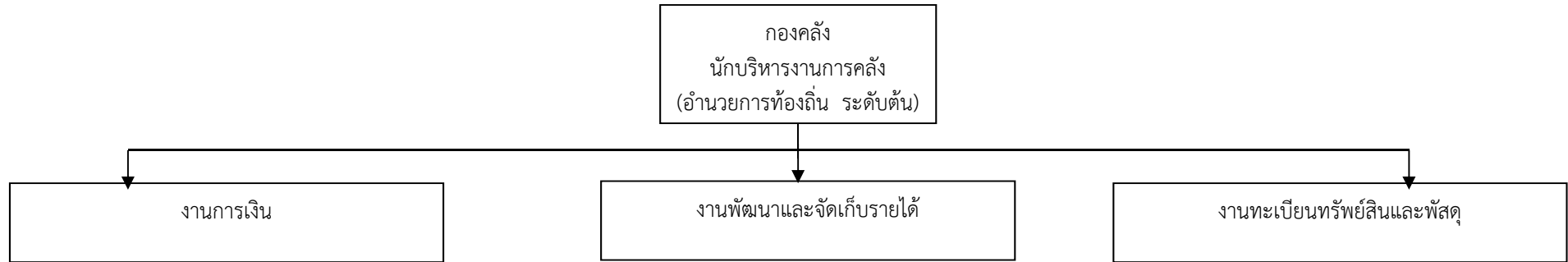


## โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)



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

## โครงสร้างของกองคลัง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)



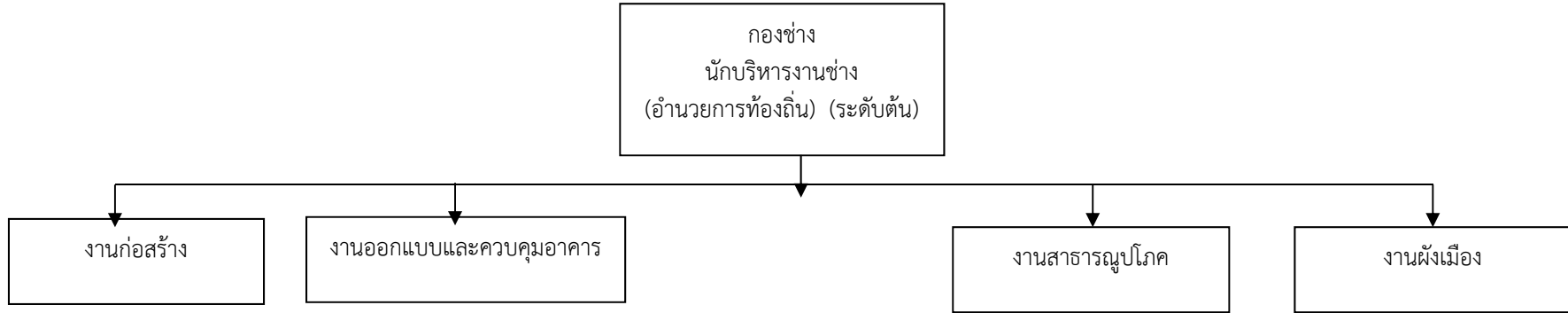
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- นักวิชาการพัสดุ (วิชาการ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑	๑				๑			๓	๔	๗

## โครงสร้างของกองช่าง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)

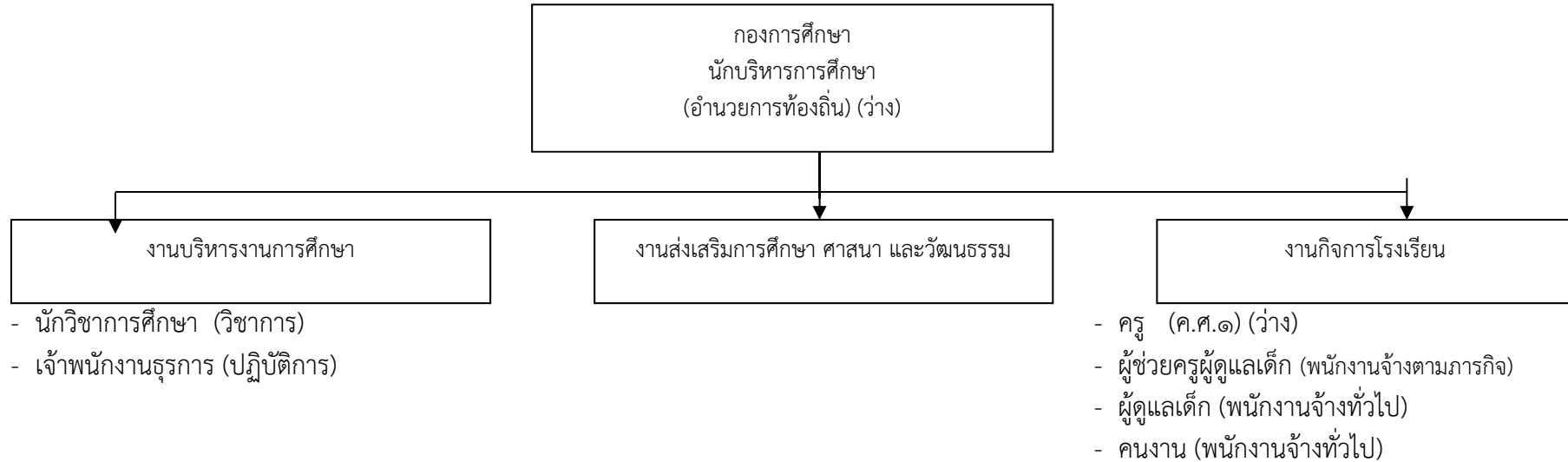


- ลูกจ้างประจำ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- นายช่างโยธา (ว่าง)

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ ) (ว่าง)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป ๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (พนักงานจ้างทั่วไป ๑) (ว่าง)
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป ๒)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑								๑		๑	๒	๖	๑๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(ตามแผนอัตรากำลังใหม่)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๑			๑			๑	๒	๑	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เพิ่มเติม	
											ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน		
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น														
๑.	นายประทีป เณรตาก้อง	น.บ.	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๒๔,๐๘๐
๒.	น.ส.โกสุริ่ง ชูแก้ว	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๓.	นางธนวรรณ จำปาเทศ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔.	น.ส.เพ็ญญา คีตคณีง	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓๘-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๘-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕.	น.ส.วีรวรรณ จันทร์แจ่มหล้า	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๖.	น.ส.วงเดือน พรหมแก้ว	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เพิ่มเติมอื่น	
											ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน		
พนักงานจ้าง														
๗.	น.ส.ศรัญญา อุ่นเรือน	ปวช.	พ.จ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	พ.จ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๘.	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	พ.จ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๙.	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	พ.จ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย			๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๑๐.	นายสมเกียรติ จันทร์เปล่ง	ม.๖	พ.จ้าง ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		-	พ.จ้าง ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑.	ว่าง	-	พ.จ้าง ทั่วไป	ภารโรง		-	พ.จ้าง ทั่วไป	ภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เพิ่มอื่น ค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น														
๑๒.	นางสถาพร กลิ่นโพธิ์กลับ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๑๓.	น.ส.อารี แยมโอบุช	บร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๔.	น.ส.ภาณี รักชาติ	บร.บ. (การบัญชี)	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๕.	นายสุรชัย แสนกุณา	บร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง														
๑๖.	น.ส.สฤพร บุญญาหาร	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๑๗.	น.ส.ศิริวรรณ แยกรัมย์	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๓๑,๗๖๐	-	-	๑๓๑,๗๖๐
๑๘.	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๙.	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น														
๒๐.	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท.		๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท.		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๑.	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๒๒.	นายบุญส่ง ยิ้มศรวล	ปวส.	-	ช่างโยธา	ทั่วไป	ลจ.	-	ช่างโยธา	ทั่วไป		๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
		ช่างก่อสร้าง				ประจำ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๓.	ว่าที่ร้อยตรีธนะ ยอดหอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	๑๑๗๒๔๐	-	-	๑๑๗๒๔๐
๒๔.	กำหนดใหม่	-	-			-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๕.	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง		-	พนักงานจ้าง	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
							ทั่วไป	ขนาดกลาง						
๒๖.	นายวเรศ เกตุมาลา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	พนักงานจ้าง	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							ทั่วไป							

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เพิ่มอื่น	
											ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน		
๒๗.	นายประสิทธิ์ ศรีบุญเพ็ง	ป.๖	-	คณงานประจำรถยนต์		-	พนักงานจ้าง	คณงานประจำรถยนต์		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							ทั่วไป							
๒๘.	นายวันชัย มีสุข	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา		-	พนักงานจ้าง	พนักงานผลิตน้ำประปา		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							ทั่วไป							
๒๙.	นายสมบูรณ์ แจ่มจิต	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา		-	พนักงานจ้าง	พนักงานผลิตน้ำประปา		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							ทั่วไป							
๓๐.	ว่างเดิม	-	-	คณงาน		-	พนักงานจ้าง	คณงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							ทั่วไป							

กองการศึกษา														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น														
๓๑.	ว่างเดิม	ว่าง	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อท.		๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อท.		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๒.	นายสุชาติ จรรย์รงค์	ค.บ.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐		-	๒๙๓,๘๘๐
(เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา)														
๓๓.	กำหนดใหม่							เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง		๒๙๗๙๐๐			๒๙๗๐๐๐
๓๔.	น.ส.ลลิตา จินทุ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๑๐๒	ครู	ค.บ.	ครู ค.ศ.๑	๗๖-๒-๐๑๐๒	ครู		ครู ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	๒๔๘,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕.	นางดวงพร เพ็งพันธ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	๑๕๒,๖๔๐	-	-	๑๕๒,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๖.	น.ส.สุภาวดี แด้มวงษ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗.	กำหนดใหม่		-			-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร

- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรังเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรัง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดจนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐบาลอันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งสร้างความเลื่อมใสศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุงจึงขอกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองปรุง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลหนองปรุงได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรมโดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่กำลัง ความสามารถและต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นก่อกวนแก่ง

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ อันประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า



# ภาคผนวก

## สารบัญญากาศนวนก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๓. ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม
๔. เอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕. วิธีคิดค่าใช้จ่ายแต่ละตำแหน่งที่มีคนครอง
๖. วิธีคิดค่าใช้จ่ายตำแหน่งว่าง
๗. วิธีคิดค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่
๘. วิธีคิดค่าใช้จ่ายพนักงานจ้างตามภารกิจ
๙. วิธีคิดค่าใช้จ่ายพนักงานจ้างทั่วไป
๑๐. ค่างานของแต่ละตำแหน่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

- (๑) พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) พึงยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย
- (๖) พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) พึงสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๐ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือนกันยายน ๒๕๖๐

(นายพูน ป่านบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรุง

