



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึกนาก
อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
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 การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๕)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
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 การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
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))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ

<p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วย ตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนากได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก

วิสัยทัศน์ (Vision)

หนองผักนาก	แหล่งเกษตรกรรม
วัฒนธรรมรุ่งเรือง	เพื่อฟูการศึกษา
รักษาการมีส่วนร่วม	เชิญชวนร่วมแก้ปัญหา
การกีฬาเป็นเลิศ	เปิดให้บริการสมัยใหม่
ใส่ใจเศรษฐกิจ	มลพิษปลอดภัย

พันธกิจ (Mission)

๒.๑ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๒.๒ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินและการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงิน การคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจที่มีอยู่ และได้รับโอนการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น

๒.๓ การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพเพียงพอจัดให้มีการบำรุงรักษา ปรับปรุงระบบการส่งน้ำ

๒.๔ การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้มแข็งปลอดภัย เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๒.๕ ปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา การท่องเที่ยว การพัฒนาอาชีพและผลผลิต ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและการพัฒนาอาชีพของประชาชน
- ๑.๒ ส่งเสริมด้านพัฒนาสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน และส่งเสริมพัฒนาการบริการ

สาธารณสุขให้ทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๒ ส่งเสริมด้านพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมทางศาสนา
อันดีงาม
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการกีฬาและการนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบ
ประชาธิปไตย
- ๓.๒ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การพัฒนาการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ การจัดการระบบบำบัดของเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนนและอาคาร
- ๕.๒ การพัฒนาจัดหาและก่อสร้างแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค รวมทั้งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๕.๓ การพัฒนาต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าสาธารณะและระบบประปาหมู่บ้าน

กลยุทธ์

ได้กำหนดกลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการยกระดับคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์
๑. รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒. สงเคราะห์และจัดสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส
 ๓. สร้างสังคมให้มีคุณธรรมและปราศจากยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และนันทนาการ

- กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๓. สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมอาชีพ และกลุ่มอาชีพ
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษและลดต้นทุนการผลิต
๓. ส่งเสริมการออมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ ๑. บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒. จัดการและรักษาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

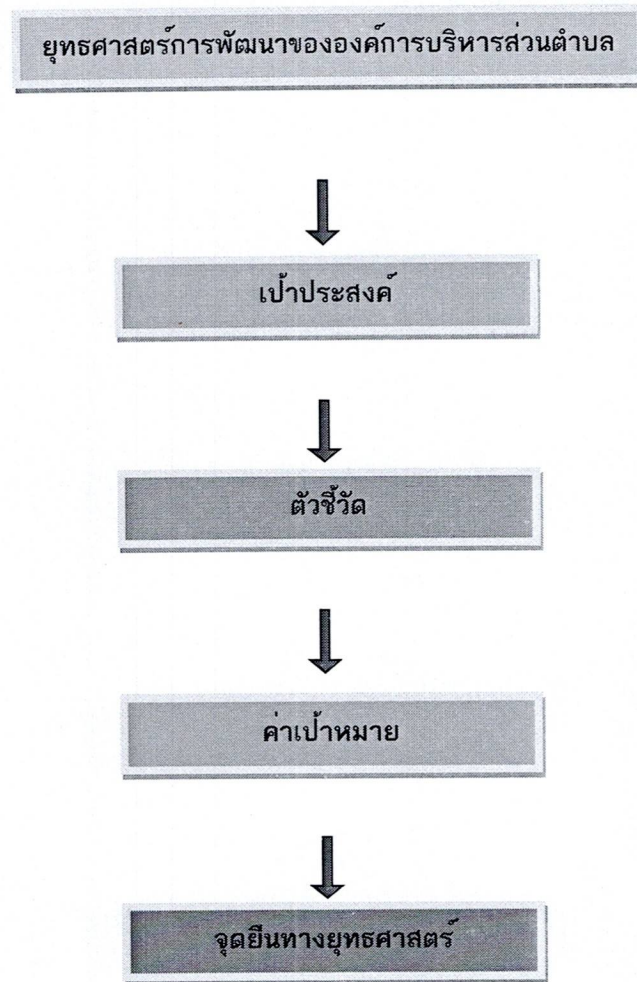
- กลยุทธ์ ๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม
๒. ก่อสร้างปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ
๓. พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและทางระบายน้ำ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ เกษตรปลอดสารพิษ และส่งเสริมการออมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๕) การบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๖) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ออบต. และพื้นที่ใกล้ ออบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ออบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ออบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดปลัดเป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- งานสารบรรณมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่มีผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ</p>

<p>ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>พนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>คัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก มีรณยะจำนวน ๑ คน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน</p>

<p> ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐม ศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การ พัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็น ส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง</p> <p>สายวิชาการ และ สายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการ ภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองผัก นาก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง นักสันทนการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแล เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ</p>	<p>หน่วยตรวจสอบ ภายใน เป็นส่วน ราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินควมมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา มีตำแหน่ง เพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการ ภายใน</p>	
--	---	--

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังใน อบต. ช้างเคียง (๒๘)

ที่	ชื่ออบต.	ขนาดพื้นที่	การกำหนดส่วนราชการ ของ อบต.	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วน ตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองผักนาก ประเภท สามัญ	๖๐.๕๕ ตร.กม. ๘ หมู่บ้าน	๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบ	๕๔,๖๙๕,๔๐๐	๒๔	๑๖	
๒	อบต.กระเสียว ประเภท สามัญ	๓๘.๕๐ ตร.กม ๑๐ หมู่บ้าน	๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบ	๓๓,๖๐๙,๙๙๙	๒๓	๑๕	
๓	อบต.บ้านสระ ประเภท สามัญ	๕๔ ตร.กม ๑๐ หมู่บ้าน	๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบ	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๐	
๔	อบต.หนองสะเดา ประเภท สามัญ	๔๓ ตร.กม ๑๐ หมู่บ้าน	๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบ	๓๙,๔๔๗,๑๑๕	๒๑	๑๓	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ให้เหมาะสมจึงขออัตรากำลังดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๒๔
 อัตรากำลังตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรากำลังจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรากำลังจ้างว่าง ๑๐ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรากำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน ปรากฏใน(รายละเอียดภาคผนวก)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานสันทนการ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
 มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองผักนาก ได้วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ เพื่อให้สามารถบริหารงานบริหารคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๖๕๙ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑) สํารวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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

- ๑) วิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
 ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
 ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
 ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทนหรือไม่
 ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
 ๓) การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการ

คาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี

๑.๒ ที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้

คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน คือ เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

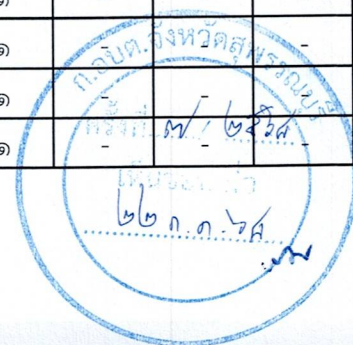
๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

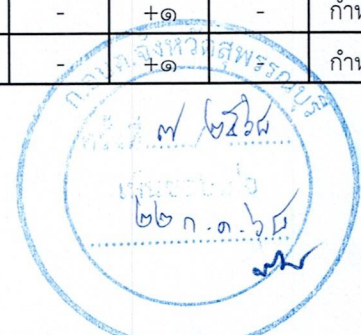
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองผักนาก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมอัตรากำลังทั้งหมดของ อบต.	๔๒	๔๒	๕๓	๕๓		+๑๑		



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนตำบลหนองกุงนก อำเภอสามสูง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้		การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ						
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราที่เพิ่มขึ้น	เพิ่ม / ลด	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๖๙๓,๖๖๐	๑	๑	๒๐,๕๒๐	-	๒๓,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๘๐๕,๕๒๐	๘๒๖,๐๐๐	๘๔๗,๕๒๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑	๑	๑๓,๕๒๐	-	๑๖,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๒๐,๐๐๐	๕๓๖,๕๒๐	๕๕๘,๐๐๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																					
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๘๘๓,๑๒๐	๑	๑	๒๐,๐๐๐	-	๒๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๙๐๓,๑๒๐	๙๒๖,๑๒๐	๙๕๑,๑๒๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑	๑	๐	-	๑๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๖๘,๕๒๐	๔๘๑,๕๒๐	๔๙๔,๕๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑	๑	๐	-	๑๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๙๖,๑๒๐	๕๐๙,๑๒๐	๕๒๒,๑๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๔๕๒,๖๔๐	๑	๑	๐	-	๑๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๖๕,๖๔๐	๔๭๘,๖๔๐	๔๙๑,๖๔๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	๑	๑	๐	-	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๒,๒๔๐	๓๘๔,๒๔๐	๓๙๖,๒๔๐	
๘	นิสิต	ชก./ชก.	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๐	-	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๓๭๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๑	๓๐๒,๒๔๐	๑	๑	๐	-	๑๑,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๓,๗๖๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๓๙,๗๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑	๑	๐	-	๑๑,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๒,๗๖๐	๓๑๕,๗๖๐	๓๒๘,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๑๖,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๔,๐๐๐	๒๘๖,๐๐๐	๒๙๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑	๑๙๖,๔๘๐	๑	๑	๐	-	๗,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐๓,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๒๗,๐๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	+	๑	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๒,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๔	ยาม	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง (๑๔)																					
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๕๘๘,๘๘๐	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑๙,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๐๔,๘๘๐	๖๒๐,๘๘๐	๖๓๖,๘๘๐	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๑	๔๗๕,๕๒๐	๑	๑	๐	-	๑๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๘๘,๕๒๐	๕๐๑,๕๒๐	๕๑๔,๕๒๐	
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๑	๔๗๕,๕๒๐	๑	๑	๐	-	๑๓,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๘๘,๕๒๐	๕๐๑,๕๒๐	๕๑๔,๕๒๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๐	-	๑๑,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓๐,๔๘๐	๓๔๒,๐๐๐	๓๕๓,๕๒๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ชก.	๑	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๐	-	๑๑,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๙,๔๒๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๒,๕๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๒๓๖,๗๖๐	๑	๑	๐	-	๘,๗๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๖,๒๘๐	๒๖๗,๐๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๐	-	๕,๗๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๐๐๐	

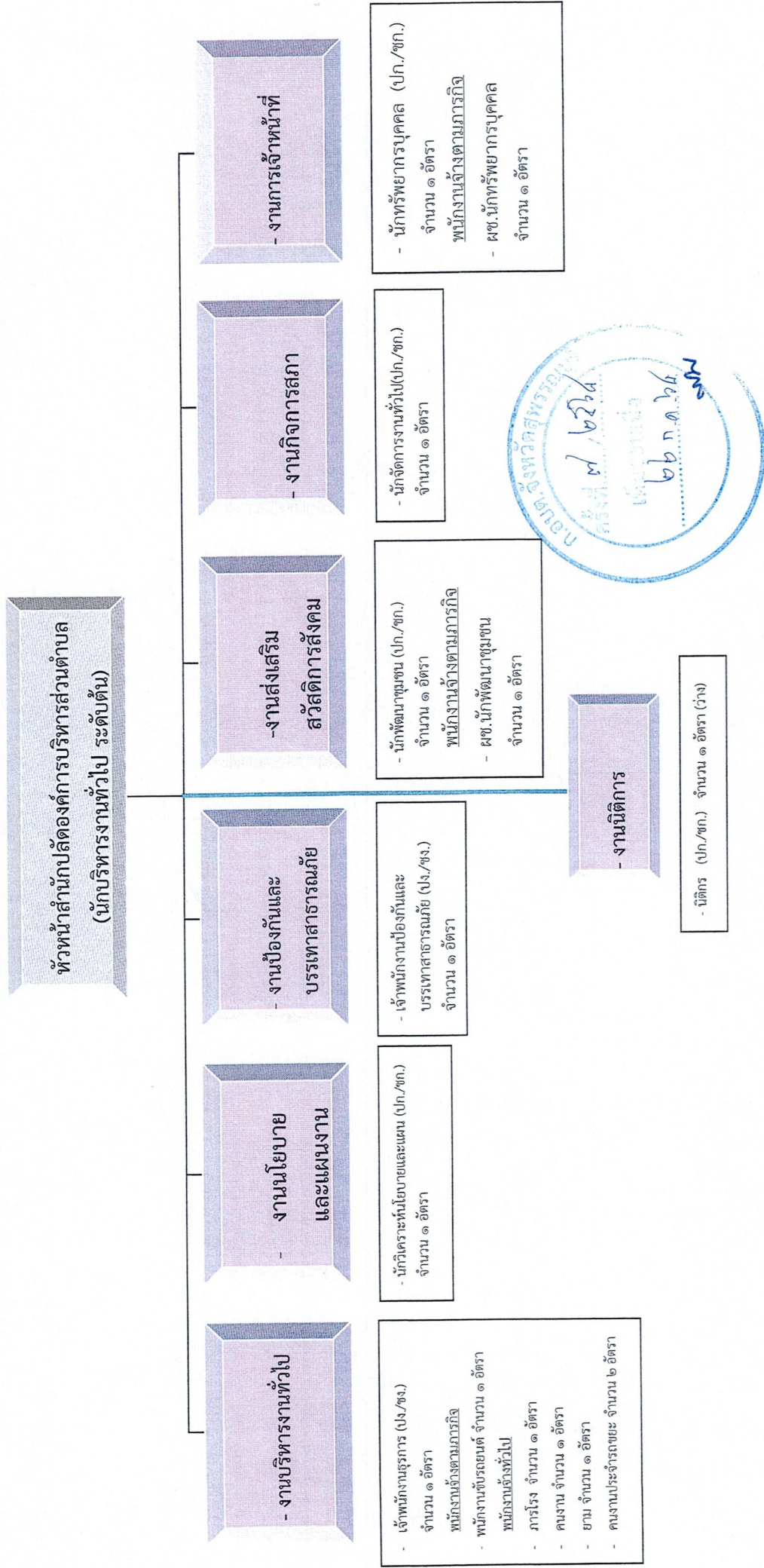
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลหนองผึ่งกานา อำเภอสว่างซึก จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะตั้งได้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ยรวม (๓)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)														
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๑,๖๖๐	๕๙,๓๘๐	๖๒,๗๘๐	๖๖,๘๘๐
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔,๑๔๐	๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๓๑,๖๘๐	๓๖,๖๘๐	๓๙,๖๘๐
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘,๕๘๐	๐	๑	๑	๑๐,๒๐๐	๑๑,๙๒๐	๑๓,๖๔๐	๓๒,๖๘๐	๓๖,๖๘๐	๓๙,๖๘๐
๓๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๑	๒๔,๗๙๐	๐	๑	๑	๙,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๑,๗๖๐	๓๖,๖๘๐	๓๙,๖๘๐
พนักงานช่างเทคนิค														
๓๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๗,๘๐๐	๘,๘๐๐	๑๐,๑๖๐	๒๖,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๓๑,๖๐๐
๓๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๑,๖๐๐	๑,๖๐๐	๑,๖๐๐	๑,๖๐๐	๑,๖๐๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๖,๐๐๐	๑๘,๖๒๐	๔๗,๒๔๐	๕๑,๖๒๐	๕๖,๐๐๐
๓๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๐,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๖,๖๒๐
๓๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง/ชง.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๖๒๐	๒๙,๖๒๐
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๖๒๐	๒๙,๖๒๐
พนักงานช่างเทคนิค														
๓๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๘,๖๒๐	๔๑,๖๒๐	๔๔,๖๒๐
๓๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๑๑,๖๘๐	๑๑,๖๘๐	๒๖,๖๒๐	๒๙,๖๒๐	๓๑,๖๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
๔๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
๔๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)														
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๕๑,๖๐๐	๕๖,๐๘๐	๖๐,๖๐๐
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๒๐	๐	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๖,๖๒๐	๑๙,๖๒๐	๔๗,๖๒๐	๕๑,๖๒๐	๕๖,๐๐๐
๔๖	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๗,๖๒๐	๕๑,๖๒๐	๕๖,๐๐๐
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๒๔,๗๙๐	๐	๑	๑	๙,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๑,๗๖๐	๓๖,๖๘๐	๓๙,๖๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองผึ่งกานา														
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๕๐	ครู อันดับ คศ.๑	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-
พนักงานช่างเทคนิค														
๕๑	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๗,๖๒๐	๘,๖๒๐	๑๐,๖๒๐	๒๖,๖๒๐	๒๙,๖๒๐	๓๑,๖๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐

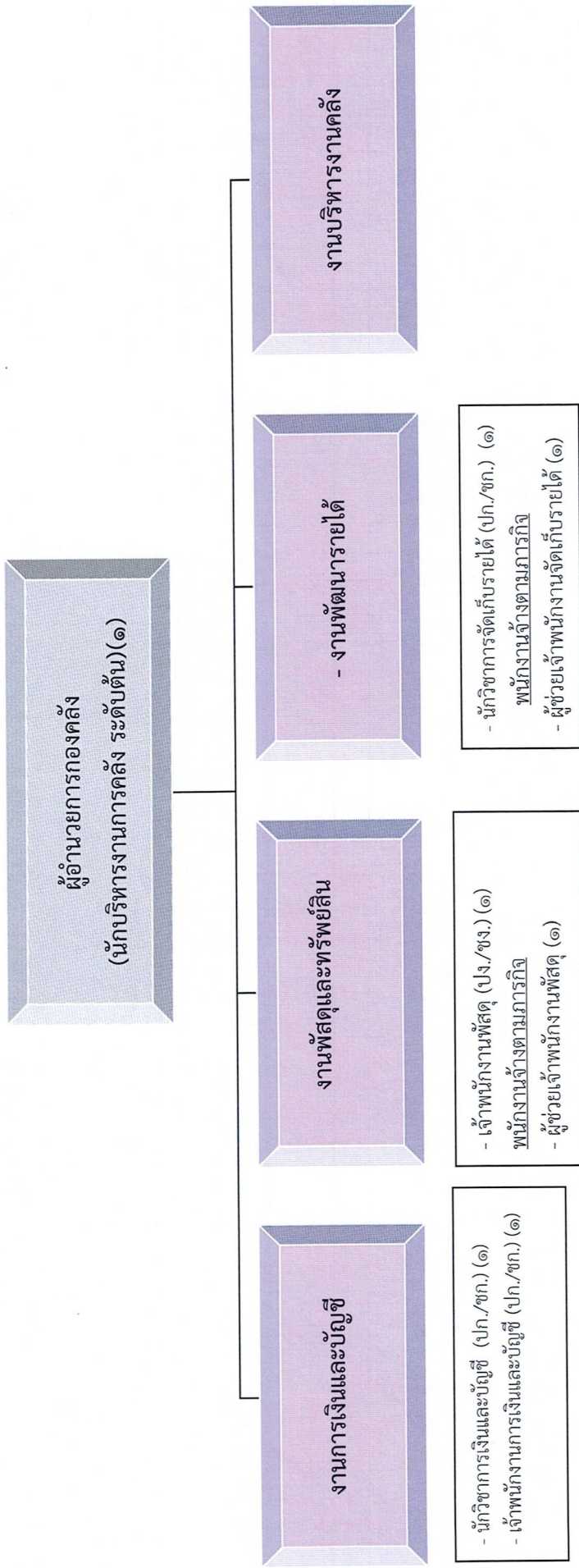


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึกนาก (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๕	๒	-	๓	๗

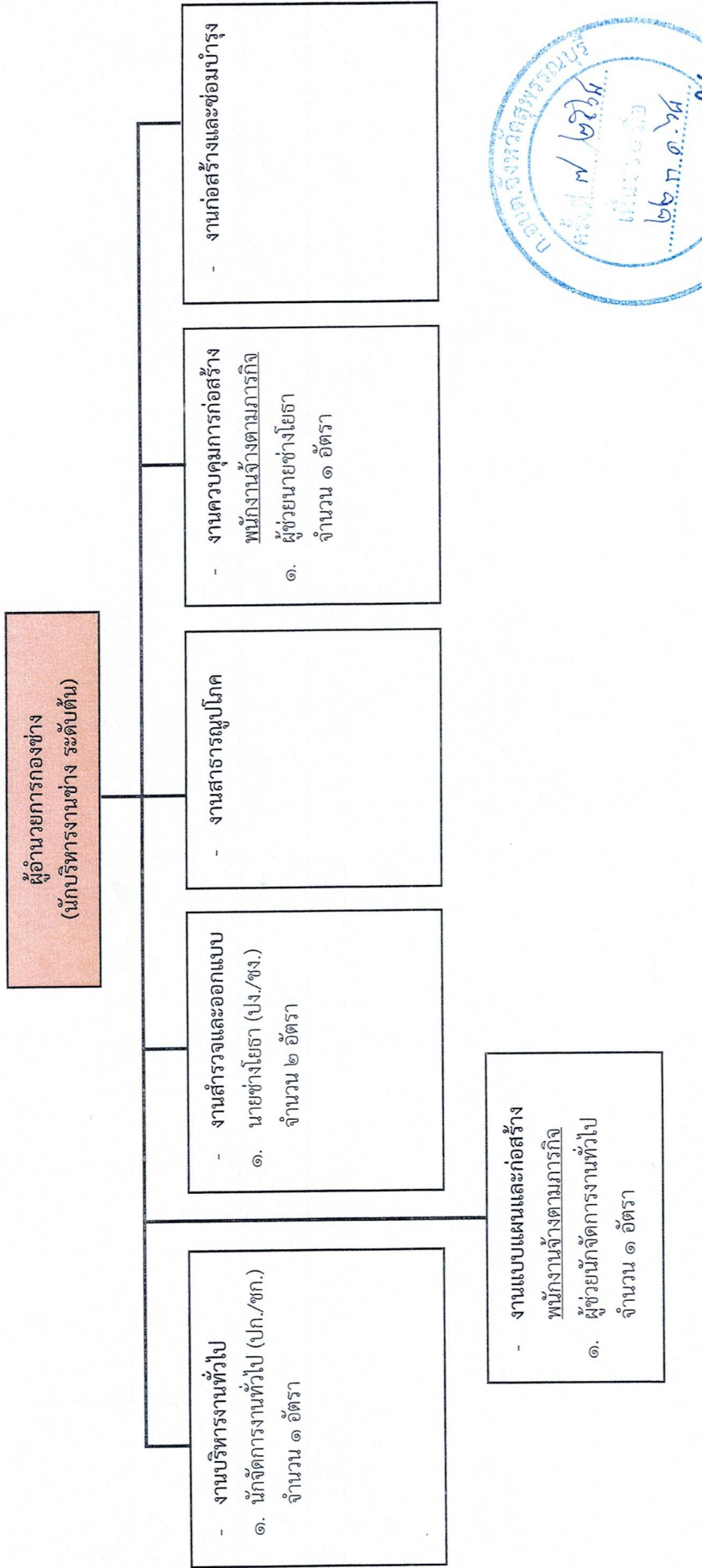
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึกนก (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๒	๒	-

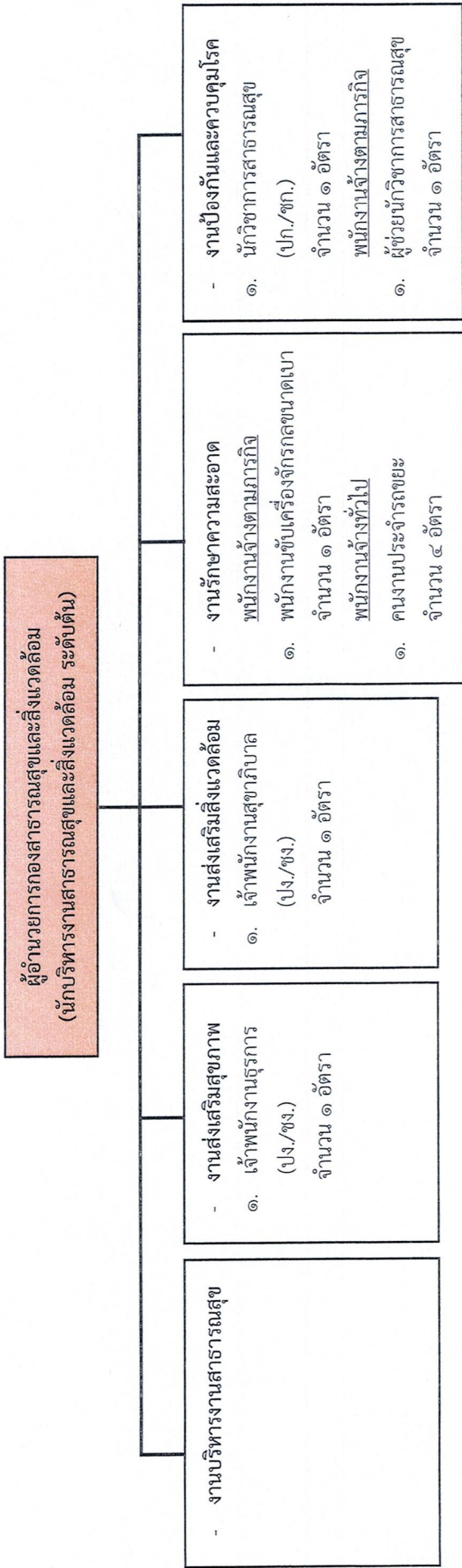


โครงสร้างของกองช่าง (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



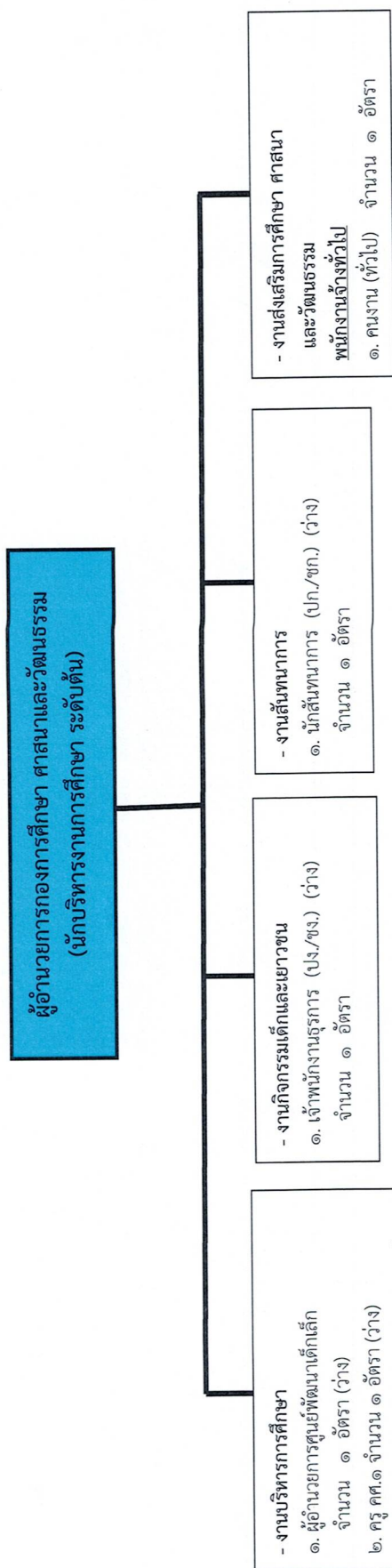
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๒	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



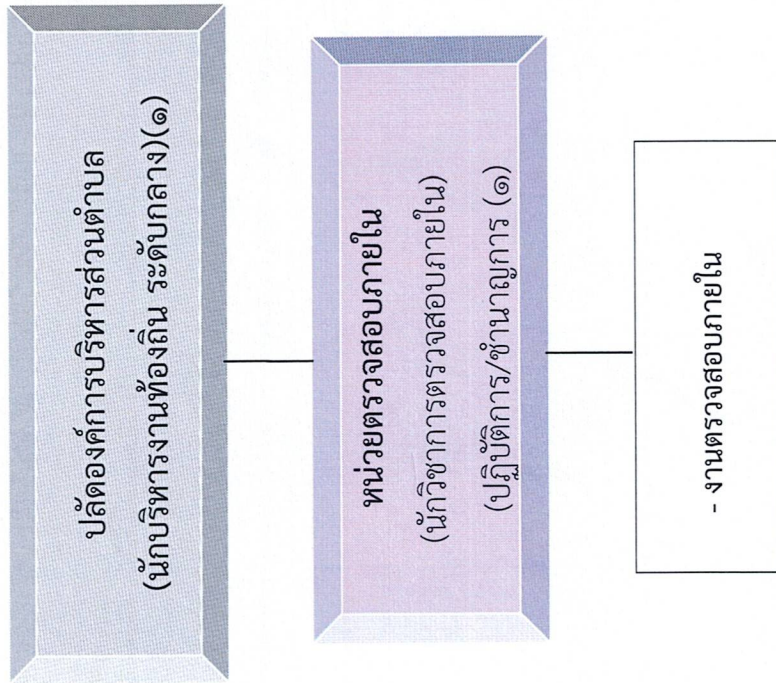
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๒	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ปง./ชง.	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	๑	๒	๑	๒

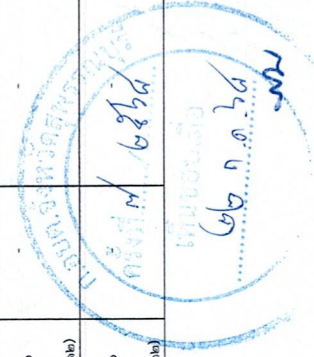
โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

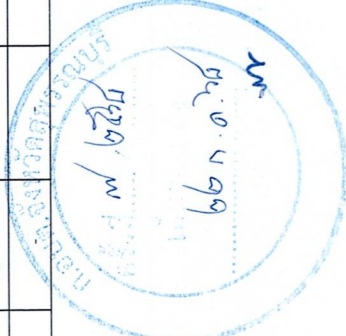
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	นายบุญฤทธิ์ วรรค์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๕๖,๒๕๐
๒	นายสมยศ อินสว่าง	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕,๕๖๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๔๕๖,๕๖๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)											
๓	นายณัฏฐ์ ภูมิภักดิ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๕๖๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๕๒๖,๒๕๐
๔	นางสุธิดา โฉมใส	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๑๖,๑๖๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๕๑๖,๑๖๐
๕	นางสาวทัศนาว พรังละจรรวม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๒๕,๒๕๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๕๒๖,๒๕๐
๖	นางสาวพรวิสิ ณะมี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๕,๕๕๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๓๖๕,๕๕๐
๗	นางสาวนิภาพรณ เมื่อกเจริญ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๐๕,๐๕๐ (๒,๕๖๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๕๐
๘	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๕-๐๐๑	นักศึกษ	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๕๐๕-๐๐๑	นักศึกษ	ป.ก./ช.ก. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๙	นายณัฐวุฒิ อินสว่าง	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๖๖-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๕๕,๕๕๐ (๒,๖๖๐x๑๒)	-	๒๕๕,๕๕๐
๑๐	นางสาวพรพรรณ ภูมิตา	ปวส. เกษตรปศุสัตว์	๖๖-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๐,๕๕๐ (๒,๖๖๐x๑๒)	-	๒๕๐,๕๕๐



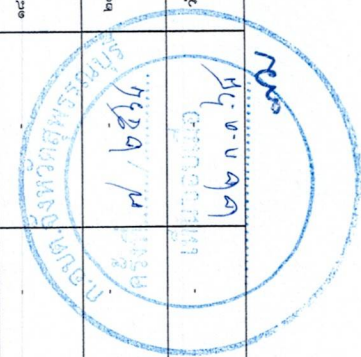
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินงานและการทำงานคนเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑	นางสาวประภาสิต แฉ่งเขียว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๓๘,๕๕๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๕๐
๑๒	นายกรรเวศ มีชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๕๐
๑๓	ว่าง	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๔	นายอุดม เพ็ชรวงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๗	-	ยาม	-	ยาม	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๕	นางคิ่ง นุชพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	ภารโรง	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๖	นายวินัย เกียรติศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๗	นายวิวัฒน์ ม่วงภู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๘	นางสาวพรณี มาลัยทอง	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๙	นายสมณู กลังคม	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า (เดิม)		กรอบอัตราเก่า (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
งบลง (๐๔)										
๒๑	นางสาวกรรณิการ์ พรหมปราญ์	ปริญญาตรี การบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๕๒,๗๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๖๖๐
๒๒	นางรุ่งรัชนี หอมขมเข็ม	ปริญญาตรี การบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๕๒,๖๔๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๙,๒๔๐
๒๓	นางสาวเพ็ญพัทธ์ จำปีเรือง	ปริญญาตรี การตลาด	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๕๒,๖๔๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๙,๒๔๐
๒๔	นางนงนุช สว่างศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๓๑๔,๖๖๐ (๒๖,๕๕๐x๑๒)	-	๓๑๔,๖๖๐
๒๕	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ป.ร./ร.ง.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ป.ร./ร.ง.	๒๑๙,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
งบลง (๐๕)										
๒๖	นางสาววรรณชนก คำหอม	ปริญญาตรี การตลาด	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๑๔,๕๕๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	๒๑๔,๕๕๐
๒๗	นางสาวพรณี มาลัยทอง	ปริญญาตรี การบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	๑๓๓,๕๖๐
งบลง (๐๕)										
๒๘	นายสมหวัง มีแดง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๔๑๐,๕๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๒,๕๐๐
๒๙	นายราชาน มะลิทอง	ปริญญาตรี การตลาด	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	ปฏิบัติการ	นักจัดการงานทั่วไป	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	ปฏิบัติการ	๑๐๐,๓๖๐ (๑๑,๐๖๐x๑๒)	-	๑๐๐,๓๖๐
๓๐	นายธรรมบุญ โพธิ์สวัสดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	นายช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๕๖,๒๕๐ (๒๑,๕๒๐x๑๒)	-	๒๕๖,๒๕๐
๓๑	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	ป.ร./ร.ง.	นายช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	ป.ร./ร.ง.	๒๑๙,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๒	นายวิฑูริ วงษ์ภาคเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างไม้โยธา	-	ผู้ช่วยช่างไม้โยธา	-	ผู้ช่วยช่างไม้โยธา	๓๕๓.๒๖๐ (๑๖.๐๓๐x๑๒)	-	๓๕๓.๒๖๐	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ว่าง	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)													
๓๔	ว่าง	-	๖๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผู้ช่วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตม	๖๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผู้ช่วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตม	๓๕๓.๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖.๐๐๐ (๓.๕๐๐x๑๒)	๓๕๓.๖๐๐ (๑๖.๐๓๐x๑๒)	-	ว่างเพิ่ม
๓๕	ว่าง	-	-	-	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓๐๖-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕.๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ว่าง	-	-	-	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓๐๖-๔๖๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗.๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ว่าง	-	-	-	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓๐๖-๔๑๐๓-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗.๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๐	ว่าง	-	-	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๑	ว่าง	-	-	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๒	ว่าง	-	-	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๓	ว่าง	-	-	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	กำหนดเพิ่ม	
กองมหาวิทยาลัย ศสสนและวัฒนธรรม (๑๘)										
๔๔	นายอิทธิพล แดงทอง	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๑	ผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๑	๔๒๖,๖๔๐ (๓,๕๖๒,๒๐๙๒)	๔๒๖,๖๔๐ (๓,๕๖๒,๒๐๙๒)	๔๖๕,๖๕๐
๔๕	นางสิริลักษณ์ สุรสวัสดิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	นักวิชาการศึกษา	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๑	๒๒๕,๗๖๐ (๒๒,๔๕๐,๙๑๒)	-	๒๒๕,๗๖๐
๔๖	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๒	นักบริหารงาน	ปลท./ชท.	นักบริหารงาน	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๒	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม
๔๗	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปลง/ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๙-๐๑๒	๒๒๕,๔๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินงานและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๕	นางฉวี บุญบรรดาล	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕๐๐๕๖๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
ศูนย์ซ่อมบวรถั้วระดับสหกรณ์จังหวัด										
๔๙	ว่าง	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๖๖๒	ครู	คศ.๑	ครู	๖๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๖๖๒	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๑	นางสาวกนก จัตุพรหม	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓๕๗,๒๕๐ (๑๖,๔๕๐๕๒)	-	-	๓๕๗,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๖	นางสาวอรนมาณี บุญบรรดาล	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)										
๕๓	ว่าง	-	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑	ปท./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)



