



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่
สมบูรณ์
อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 -
2563**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ
พ.ศ.2561-2563)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ 9 / ๒๕ 60 เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ.2560 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก 0023.2/28808 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2560

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓, ๑๔, ๑๘, ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัด.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕ 60 ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕ 63

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. ๒๕ 60

(นายสุระ สิริศิริสาร)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล
1
2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ
2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน
13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
20
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
25
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
36

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
40

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
ราชการ 46

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
49

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
50

1

1. หลักการและ

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30

กันยายน พ.ศ. 2560 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการ ใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็น ชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนด แนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนน สมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๒.๑.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

แบบอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น

ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน

4

ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้

สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก
ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงาน
วิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง
ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ
ชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วย
คุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำ
กว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจ
สนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตาม
โครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3
ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง
เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

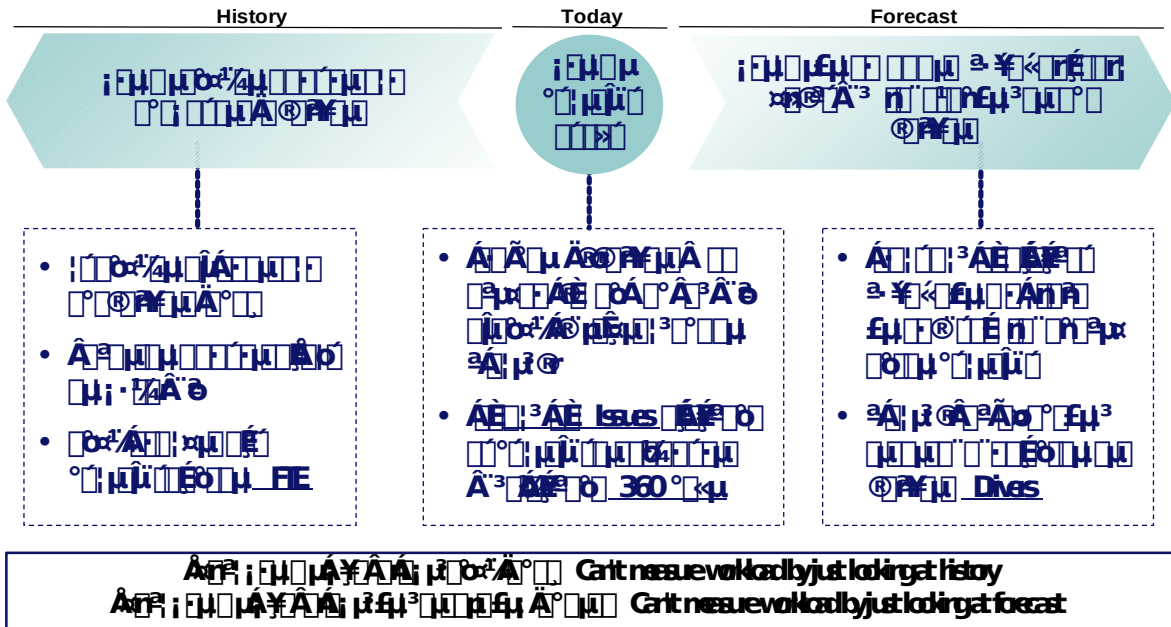
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น กฎมณเฑียรบาล การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

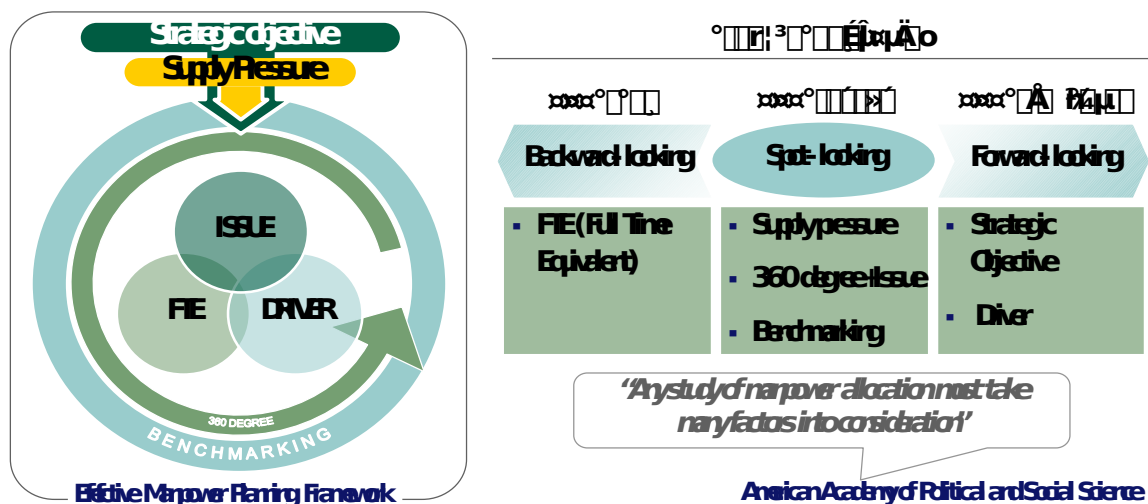


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย

7

การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบพนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



[Complex Thai text block containing various characters and symbols, likely a footer or additional notes.]

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๐ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๐ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800

นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ (การตรวจ ประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหาร คน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัด โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับ หัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ พิจารณาพบว่า การ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย ปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการ ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้ สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อ รองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้า ส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนน สมบูรณ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ งาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้ บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรา กำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดเดียวกัน และเทศบาลตำบลที่ พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และเทศบาล ตำบลพระบุ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขต พื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

สอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

11

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป0 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต่อห้อง ไม่นเกิน รั้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนสมบูรณ์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

12

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ประกาศใช้แผนอัตรา
กำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จัดส่งแผนอัตรากำลัง
ที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความ

ต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การ
บริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ พบปัญหาและความต้องการของ
ประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564
แบบขงออกเปะนด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับ
ความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป่า หมาย /กลุ่มเป่า หมาย	แนวโน้มในอนาคต / แนวทางแก้ไข
1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
(1) ปัญหาการ คมนาคม ระหว่าง พื้นที่ทำการ เกษตร	- ถนนลำเลียงผลผลิต ทางการเกษตรมีความ ลำบากในการเดินทางเพื่อ นำผลผลิตทางการเกษตร ออกสู่ตลาด - ไม่มีระบบระบายน้ำที่มี ประสิทธิภาพ มีน้ำท่วมขัง ในเขตตำบล - ประชาชนบางกลุ่มขาด จิตสำนึกที่ดีต่อการช่วย บำรุงดูแลทางสาธารณะ - เส้นทางลูกรังเกิดการชำรุด ในหน้าฝนทำให้การสัญจร ไปมาลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	- ก่อสร้างหรือปรับปรุง เส้นทางคมนาคม ให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมทุกพื้นที่ - การพัฒนาระบบขนส่ง การลำเลียงผลผลิต ทางการเกษตร ช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันตามความ ต้องการของผู้บริโภค
(2) ปัญหาระบบ ไฟฟ้าไม่ เพียงพอ และทั่วถึง	- มีการขยายเขตพื้นที่ หมู่บ้าน เพื่อตั้งครัวเรือน ใหม่ ทำให้ไม่มีไฟฟ้าใช้ - ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่ เพียงพอ	หมู่บ้านที่ ไฟฟ้ายังไม่ ครอบคลุม	- ประสานและสนับสนุน การขยายเขตการให้ บริการไฟฟ้าให้ ครอบคลุมทุกหลังคา เรือน - การติดตั้งไฟฟ้า สาธารณะสามารถลด ปัญหาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

			<p>ลงได้ ซึ่งนับวันจะมีความรุนแรงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบพลังงานทดแทนมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาพื้นที่ห่างไกลได้
--	--	--	--

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย /กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน			
(1) ปัญหาการผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตทางการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่มีราคาต่ำประชาชนไม่สามารถขายผลผลิตได้ในราคาที่ต้องการ - ไม่มีการปรับปรุงพื้นที่ทำกินอย่างถูกวิธี 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตและการตลาด โดยเน้นให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด พัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยรวมของตำบล - ปรับปรุงพื้นที่ทำกินให้เหมาะสมกับการปลูกพืชหรือเลือกปลูกพืชให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
(2) ปัญหาการว่างงาน	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการว่างงานของประชาชนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว การฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่สามารถทำให้ประชาชนนำมาประกอบอาชีพในท้องถิ่นเท่าที่ควร - การฝึกอบรมวิชาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยวไม่สามารถดำเนินการได้ 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างในตำบลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับแรงงานที่ว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว - สร้างอาชีพเสริมให้มีงานทำตลอดปี จนมีรายได้สามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง และพัฒนาขึ้นตามลำดับ - โครงการส่งเสริมต่างๆ จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจและทัศนคติของประชาชนใน

	<p>อย่างทั่วถึงเนื่องจากขาดแคลนผู้สอนที่มีคุณภาพในแต่ละสาขาวิชา ประกอบกับวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การฝึกปฏิบัติและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ</p>		<p>ตำบล</p>
<p>(3) ปัญหาพ่อค้าคนกลาง</p>	<p>- เกษตรกรมักจะถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากเกษตรกรไม่มีอำนาจต่อรอง</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ให้พัฒนาเป็นองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มนโยบาย/แนวทางแก้ไข
<p>(4) ปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพและประกอบอาชีพ</p>	<p>- ประชาชนขาดความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย</p> <p>- ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิต (ผลิตภัณฑ์) ที่ชุมชนผลิต ทำให้เป็นบั่นทอนการเลือกประกอบอาชีพใหม่ของประชาชน</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้และเพิ่มประสบการณ์ด้านอาชีพแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเลือกประกอบอาชีพตามศักยภาพแต่ละคน</p>
<p>3. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>			
<p>(1) ปัญหาป่าไม้</p>	<p>- ในแต่ละปีพื้นที่ป่าถูก</p>	<p>ทุก</p>	<p>- ปรับปรุงแหล่งน้ำให้มี</p>

	<p>ทำลายลงทุกปี ทำให้เกิดการสูญเสียดุลยธรรมชาติกระทบหลายด้านทั้งดินฟ้าอากาศฝน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนเพื่อทดแทนป่าไม้ถูกทำลาย - มឹងบประมาณน้อย 	หมู่บ้าน	<p>คุณภาพสามารถใช้ประโยชน์ได้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าไม้ป้องกันการบุกรุกทำลายเพิ่มขึ้น - จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกหมู่บ้านตระหนักในเรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนโดยการปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
(2) ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการใช้สารเคมีจำนวนมาก ทำให้ดินเกิดการปนเปื้อนสารพิษ - มีการใช้ปุ๋ยเคมีต่อเนื่องเป็นเวลานาน ไม่มีการปรับและบำรุงดินอย่างถูกวิธี - ประชาชนชอบเผาทำลายหน้าดิน ขาดความรู้และความเข้าใจในการปรับปรุงบำรุงดิน 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม สนับสนุน และจัดอบรมการทำเกษตรอินทรีย์-ชีวภาพ เพื่อลดการใช้สารเคมี

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ			
(1) ปัญหาน้ำ	- ระบบประปาหมู่บ้านขาด	ทุกหมู่บ้าน	- พัฒนาระบบกิจการ

<p>เพื่ออุปโภคบริโภค</p>	<p>ประสิทธิภาพ ทำให้ผลิตน้ำประปาไม่มีคุณภาพ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำที่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อย 		<p>ประปาหมู่บ้าน ให้สามารถบริการน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้มีคุณภาพที่ดีและเพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ผลิตน้ำประปาอย่างเพียงพอ
<p>(2) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำตื้นเขิน คุณภาพน้ำไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่สามารถรองรับน้ำใช้ได้ตามความต้องการ โดยเฉพาะช่วงหน้าแล้ง - ไม่มีระบบชลประทานที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำที่มีปริมาณมากในฤดูฝนมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่พื้นที่เกษตรกรรมอย่างทั่วถึง 	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายตัวของพื้นที่ทำการเกษตร ทำให้เกษตรกรต้องการน้ำเพื่อการเกษตรมากยิ่งขึ้น บางครั้งเกิดกรณีพิพาทในการแย่งน้ำทำการเกษตร - ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี เช่น การสร้างฝายน้ำล้น - ประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ พัฒนาระบบชลประทานที่ดี และปรับปรุงแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
<p>5. ปัญหาด้านสังคม</p>			
<p>(1) ปัญหายาเสพติด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ยาเสพติด โดยเฉพาะ “ยาบ้า” กำลังระบาดในหมู่บ้าน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและนักเรียน 	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การระบาดของยาเสพติดในตำบล มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากมีการกวาดล้างและจับกุมผู้ค้ายาเสพติดในตำบลใกล้เคียงซึ่งเป็นแหล่งที่มาของการระบาดในตำบล - จัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความรักสามัคคีในชุมชนและต่อต้านยาเสพติด ฟื้นฟู

			บำบัดผู้ติดยาเสพติด โดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก และเยาวชน
--	--	--	---

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย /กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/ แนวทางแก้ไข
(2) ปัญหา การขัดแย้ง ในชุมชน	- ประชาชนไม่รับผิดชอบต่อนตนเองในส่วนของสังคมส่วนรวม ไม่เคารพต่อกฎระเบียบที่ชุมชนร่วมกันจัดตั้งขึ้น	ทุกหมู่บ้าน	- สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้คนมุ่งเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการสร้างจิตสำนึกต่อตำบลและส่วนรวม
(3) ปัญหา ความเข้มแข็งของ ชุมชนและความสงบเรียบร้อย	- การจัดตั้งกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนไม่มั่นคงยั่งยืน - ประชาชนยังขาดการอบรมด้านการวางแผนป้องกันภัย และรักษาความสงบ - ขาดงบประมาณและอุปกรณ์ในการป้องกันภัย	ทุกหมู่บ้าน	- เพิ่มบทบาทของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่น พัฒนาเป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
(4) ปัญหา เกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้ติดเชื้อ (เอดส์)	- ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ติดเชื้อ (เอดส์) จำนวนหนึ่งยังขาดการสงเคราะห์ ขาดการดูแลเอาใจใส่ ถูกทอดทิ้ง	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้ติดเชื้อ (เอดส์) ไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ของผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ติดเชื้อ (เอดส์)
(5) ปัญหา เยาวชน	- เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข	ทุกหมู่บ้าน	- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบ

	งานเทศกาล งานบุญ ประเพณีต่างๆ มักมีเรื่อง ทะเลาะเบาะแว้ง ยกพวก ชกต่อยกันเป็นประจำ - การทอถักนวมยออันคร ของเยาวชนหญิง		อินเทอร์เน็ต ทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดๆ - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มสร้างความสามัคคีของเยาวชนในตำบล - อบรมให้ความรู้เรื่องเพศศึกษาและการวางแผนครอบครัว
--	---	--	---

18

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย /กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
6. ปัญหาด้านสาธารณสุข			
(1) ปัญหาการเจ็บป่วยของประชาชนสูง	- กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนเพื่อทำการควบคุมป้องกันโรคติดต่อให้อยู่ปริมาณที่ต้องการยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร - หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรชุมชน ยังไม่มีการจัดระบบการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง และต่อเนื่อง	ทุกหมู่บ้าน	- ทำการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง - สนับสนุนศูนย์สาธารณสุขชุมชนให้มีส่วนร่วมประสานความร่วมมือดำเนินการควบคุมโรคติดต่อ
(2) ปัญหาอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมี	- ประชาชนส่วนใหญ่ใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพ ทำให้เสี่ยงต่ออันตรายของสารพิษจากสารเคมี - ประชาชนไม่เห็นความสำคัญที่จะป้องกันอันตรายที่จะได้รับการใช้สารเคมี	ทุกหมู่บ้าน	- จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เรื่องการใช้สารเคมี - ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี
(3) ปัญหาขยะ	- ถังรองรับขยะมีไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	- จัดอบรมสัมมนาให้

	<p>ต่อความต้องการของครัวเรือน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการแยกถังขยะเปียก ถังขยะแห้งหรือเศษแก้ว - ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ 		<p>ความรู้เรื่องสุขลักษณะที่ดีของชุมชนและจัดการชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ</p>
7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
(1) ปัญหา วัฒนธรรมท้องถิ่นถูก ลืม	<ul style="list-style-type: none"> - คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพ ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นมักถูก ลืมเลือน ความสมัยใหม่เริ่มเข้ามาแทนที่ - ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ไม่มีองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงอย่างจริงจัง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดให้มีศูนย์อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดให้ทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมให้ดำรงอยู่คู่ท้องถิ่นสืบไป

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย /กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
8. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร			
(1) รายได้ของ อบต. ไม่เพียงพอ	<ul style="list-style-type: none"> - รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง และรายได้จากส่วนราชการอื่นจัดสรรให้ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นต้องอาศัยงบประมาณจากส่วนกลางเป็นหลัก 	อบต. โนนสมบูรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ให้มีคุณภาพ
(2) สมาชิก อบต. ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิก อบต. บางคนไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารกิจการของ อบต. 	สมาชิกสภา อบต. โนนสมบูรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ด้านการเมืองการปกครองแก่สมาชิก อบต. จะทำให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนมากขึ้น
(3) ปัญหาด้านศักยภาพบุคลากรใน	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะและไม่มีประสบการณ์เพียงพอ 	พนักงานส่วนตำบล พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการที่ดีขององค์กรเป็นที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น

หน่วยงาน	ทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ	จ้างและถูกจ้าง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน การให้บริการที่ดี - ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน
(4) กิจกรรมภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของภาครัฐแต่ละหน่วยงาน - การประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการให้บริการของภาครัฐยังไม่ทั่วถึง - ประชาชนขาดจิตสำนึกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนาชุมชนของตนเอง ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมเป้าหมายที่แท้จริง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของภาครัฐแก่ประชาชน - จัดให้มีสถานที่ศูนย์แหล่งข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้านทุกแห่ง รวมทั้งจัดระบบกระจายข้อมูลข่าวสารด้านการเมือง การบริหารบ้านเมืองทุกระดับ - จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างทุกองค์การในตำบลเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี
(5) ปัญหาขาดความเข้าใจในการใช้สิทธิในการเลือกตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดจิตสำนึกที่จะไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หรือไปทำงานต่างถิ่นไม่มาทำการเลือกตั้งตามสิทธิหน้าที่ - ขาดความรู้ระบบการเลือกตั้ง การซื้อสิทธิขายเสียงยังมีอยู่ - 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์และส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในระบบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึก ตระหนักถึงหน้าที่พลเมืองในระบบอบประชาธิปไตย

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสมบурณ์

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสมบурณ์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564 ซึ่งได้

กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ คือ

“ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาคน พัฒนางาน การบริหาร โปร่งใส ปลอดภัยจากมลพิษ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโนนสมบูรณ์เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโนนสมบูรณ์ ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค

เป้าหมายประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบ สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนที่ได้รับการก่อสร้าง และบูรณะซ่อมแซม
- (2) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- (3) ร้อยละของถนนที่มีไฟฟ้าส่องสว่างในเวลา กลางคืน
- (4) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอ

กลยุทธ์

- (1) พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมและขนส่งให้ได้ มาตรฐาน
- (2) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

เป้าหมายประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ได้รับการ พัฒนา
- (2) ร้อยละของผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้นต่อ ไร่
- (3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ทำเกษตร

อินทรีย์-ชีวภาพ

- (4) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (5) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

21

กลยุทธ์

- (1) บริหารจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์-ชีวภาพ
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง ยกกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ :

- (1) ประชาชนได้รับการศึกษาและมีแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- (2) ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (2) ร้อยละของครูที่ทำการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอน
- (3) ร้อยละศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามที่ได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน

กลยุทธ์

- (1) ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับเด็กและเยาวชน
- (2) พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน
- (3) สืบสานและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละของป่าชุมชนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
- (2) ร้อยละที่ลดลงการบุกรุกป่าชุมชน
- (3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่สีเขียว
- (4) ร้อยละของหมู่บ้านที่สภาพแวดล้อมดีขึ้น
- (5) ร้อยละของหมู่บ้านที่จัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย

กลยุทธ์

- (1) เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าและสัตว์น้ำให้อุดมสมบูรณ์
- (3) พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและบูรณาการการจัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย

22

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมและประชาชนอยู่ดีมีสุข

การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละที่ลดลงของโรคระบาด
- (2) ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข
- (3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี

กลยุทธ์

- (1) สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพ
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและการออกกำลังกาย

การพัฒนาด้านสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการสงเคราะห์
- (2) ร้อยละของประชาชนทุกช่วงวัยที่ได้รับการดูแลและการดูแล
- (3) ร้อยละของหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ชุมชนเข้มแข็ง

กลยุทธ์

- (1) ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (3) สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (4) ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริการ

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับการบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
- (2) ร้อยละของข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการแก้ไข

กลยุทธ์

- (1) สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมประชาธิปไตยและการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล
- (2) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและส่วนราชการ/หน่วยงาน/องค์กรอื่น
- (3) พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกและบุคลากรท้องถิ่น
- (4) เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วน

ตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

1.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))

1.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))

1.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

1.4 การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

1.5 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))

2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))

2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13))

3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

- 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

24

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- 4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17(12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา 17(18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการ ของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 7.1 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

25

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครอง

- 6.1 ภารกิจหลัก
 - 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - 6.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - 6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - 6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
 - 6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

- 6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 6.2 การกิจกรรม
 - 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
 - 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
 - 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
 - 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบปลั๊กรางวัล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

26

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิ齡านอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.2. มีอายุเฉลี่ย 30-50 ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึก อบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรภายใน องค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึก อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้ บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือ ไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการ พัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของ ประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญา ตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสาย งานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากร บรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติใน ชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบาง สายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้อง เพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ พื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนด

ส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลังปัจจุบัน (แก้ไขเพิ่มเติม 2558- 2560)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลังใหม่ (2561-2563)(ระบบ แท่ง)	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	
	๑.๑ รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)		๑.๑รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	
2	สำนักงานปลัด อบต.	2	สำนักงานปลัด อบต.	
	2.๑ งานบริหารทั่วไป		2.๑ งานบริหารทั่วไป	
	2.๒ งานนโยบายและแผน		2.๒ งานนโยบายและแผน	
	2.๓ งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน		2.๓ งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	
	2.๔ งานกฎหมายและคดี		2.๔ งานกฎหมายและคดี	
	๒.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย		๒.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	
3	กองคลัง	3	กองคลัง	
	3.๑ งานการเงิน		3.๑ งานการเงิน	

	3.๒ งานบัญชี		3.๒ งานบัญชี
	๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
	3.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		3.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
4	กองช่าง	4	กองช่าง
	4.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		4.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
	4.2 งานก่อสร้าง		4.2 งานก่อสร้าง
	๔.๓ งานไฟฟ้าและสาธารณะ		๔.๓ งานไฟฟ้าและสาธารณะ
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	5.๑ งานบริหารการศึกษา		5.๑ งานบริหารการศึกษา
	5.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโนนสมบูรณ์		5.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโนนสมบูรณ์
	๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระจันทร์		๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระจันทร์
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
	6.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม		6.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
	๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด

ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
สำนักงานปลัดอบต.	สำนักงานปลัดอบต.	
หน.สำนักงานปลัด อบต. (นบห.ทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	หน.สำนักงานปลัด อบต. (นบห.ทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป(นบห.ทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป(นบห.ทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ (๑)	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ (๑)	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ (๑)	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ (๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติ งาน/ชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติ งาน/ชำนาญงาน (1)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ((ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ((ภารกิจ) (๑)	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) (ทั่วไป) (๒)	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) (ทั่วไป) (๒)	
ภารโรง(ทั่วไป) (๑)	ภารโรง(ทั่วไป) (๑)	
คนงาน(ทั่วไป) (๑)	คนงาน(ทั่วไป) (๑)	
งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ (๑)	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ (๑)	
งานกฎหมายและคดี	งานกฎหมายและคดี	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกหน้าๆ) (ทั่วไป)(1)	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกหน้าๆ) (ทั่วไป)(1)	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)(๒)	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)(๒)	
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง(นบห.งานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง(นบห.งานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
ฝ่ายการเงินและบัญชี	ฝ่ายการเงินและบัญชี	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี(นบห.งานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี(นบห.งานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ(๑)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)(๑)	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ(๑)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติ การ/ชำนาญการ (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)(๑)	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)(๑)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
ฝ่ายก่อสร้าง	ฝ่ายก่อสร้าง	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นบห.งานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นบห.งานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	
งานก่อสร้าง	งานก่อสร้าง	

นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	
งานไฟฟ้าและสาธารณะ	งานไฟฟ้าและสาธารณะ	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)(๑)	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)(๑)	
พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)(๓)	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)(๓)	

31

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๑-๒๕๖๓)(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นบห.งานศึกษา) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นบห.งานศึกษา) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)(๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)(๑)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระจันทร์	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระจันทร์	
ครู (ค.ศ.๑)(๑)	ครู (ค.ศ.๑)(๑)	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)	
คนงาน(ทั่วไป)(๑)	คนงาน(ทั่วไป)(๑)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมโนน สมบูรณ์	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมโนน สมบูรณ์	
ครู (ค.ศ.๑)(๖)	ครู (ค.ศ.๑)(๖)	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)	
คนงาน(ทั่วไป)(๑)	คนงาน(ทั่วไป)(๑)	
ภารโรง(ทั่วไป)(๑)	ภารโรง(ทั่วไป)(๑)	
คนครัว(ทั่วไป)(๑)	คนครัว(ทั่วไป)(๑)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นบห.งานศึกษา) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นบห.งานศึกษา) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)(๒)	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)(๒)	

คณงานประจำรชยะ(ทัวไป) (๖)	คณงานประจำรชยะ(ทัวไป) (๖)	
งานสงเสริมสุขภาพและสิ่งแวดลอม		
-		

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสาขงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสาขงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมและประชาชนอยู่ดีมีสุข
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

32

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนที่ได้รับการก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซม มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน ถนนมีไฟฟ้าส่องสว่างในเวลากลางคืน และมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอทุกหมู่บ้าน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานสูบน้ำ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ	ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้รับการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์-ชีวภาพเพิ่มขึ้น ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น การจำหน่าย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงาน

	ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น	ธุรกิจ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ด้านการ ศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	1. ประชาชนได้รับการศึกษาและมีแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เช่น เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ ครูที่ทำการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอน 2. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่สืบไป เช่น ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงามที่ได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน	- รong ปลัด อบต. - ผอ. กองการ ศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผช. นวท. ศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา ด้าน ทรัพยากรธร รชาติและสิ่ง แวดล้อม	ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน เช่น ป่าชุมชนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การบุกรุกป่าชุมชนลดลงและมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นทำให้หมู่บ้านมีสภาพแวดล้อมดีขึ้น และทุกหมู่บ้านที่จัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนัก ปลัด - นักจัดการงาน ทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา คุณภาพชีวิต และสังคมและ ประชาชนอยู่ดี มีสุข	5.1 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข โรคระบาดลดลง และประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีเพิ่มขึ้น	- ปลัด อบต. - รong ปลัด อบต. - ผอ. กองสาธารณสุข ฯ - ผช. จพง. ธุรกิจ

33

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา	5.2 การพัฒนาด้านสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน	- ปลัด อบต. - นน. สำนักปลัด

คุณภาพชีวิต และสังคมและ ประชาชนอยู่ดี มีสุข (ต่อ)	เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่นผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการสงเคราะห์ ประชาชนทุก ช่วงวัยที่ได้รับการและการดูแล หมู่บ้านที่ผ่าน เกณฑ์ชุมชนเข้มแข็ง การจัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ - พ.ชัย รถยนต์(รถน้ำฯ) -พ.ดับเพลิง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา ด้านการเมือง และการ บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> -การบริการ การต้อนรับให้ความสะดวก ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ธุรการ -นักจัดการงาน ทั่วไป -พนักงานขับ รถยนต์ -การโรง
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ใน สังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนัก ปลัด - นักทรัพยากร บุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ การเพิ่มรายได้ขององค์กรเพื่อการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต, - ผอ.กองคลัง - จพง.การเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัด เก็บฯ - ผช.จพง.จัด เก็บฯ - ผช.จพง.การ เงินฯ - ผช.จพง.พัสดุ
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วน ตำบล ทุกระดับ

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ที่มีในปัจจุบัน ใช้
ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่
ปีงบประมาณ 2561 - 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึง
กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำฯ) (จ.ทั่วไป)(๑)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานดับเพลิง(จ.ทั่วไป)(๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม

35

งานการเงินและบัญชี						-	-	
จพง.การเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(จ.ตามภารกิจ)(๑)	๑	๑	๑	๑				
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(จ.ตามภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑				
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (จ.ตามภารกิจ)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงาน.ช่าง) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑				
งานไฟฟ้าและสาธารณะ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(จ.ภารกิจ)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ(ทั่วไป)(๓)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบท.งานศึกษา) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระจันทร์								
ครู (ค.ศ.๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (จ.ภารกิจ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมโนน สมบูรณ์						-	-	
ครู (ค.ศ.๑) (๕)	๕	๕	๕	๕				
ผู้ดูแลเด็ก (จ.ภารกิจ) (๑)	๒	๒	๒	๒				
คนงาน (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	

36

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- เงินเพิ่มคุณวุฒิ

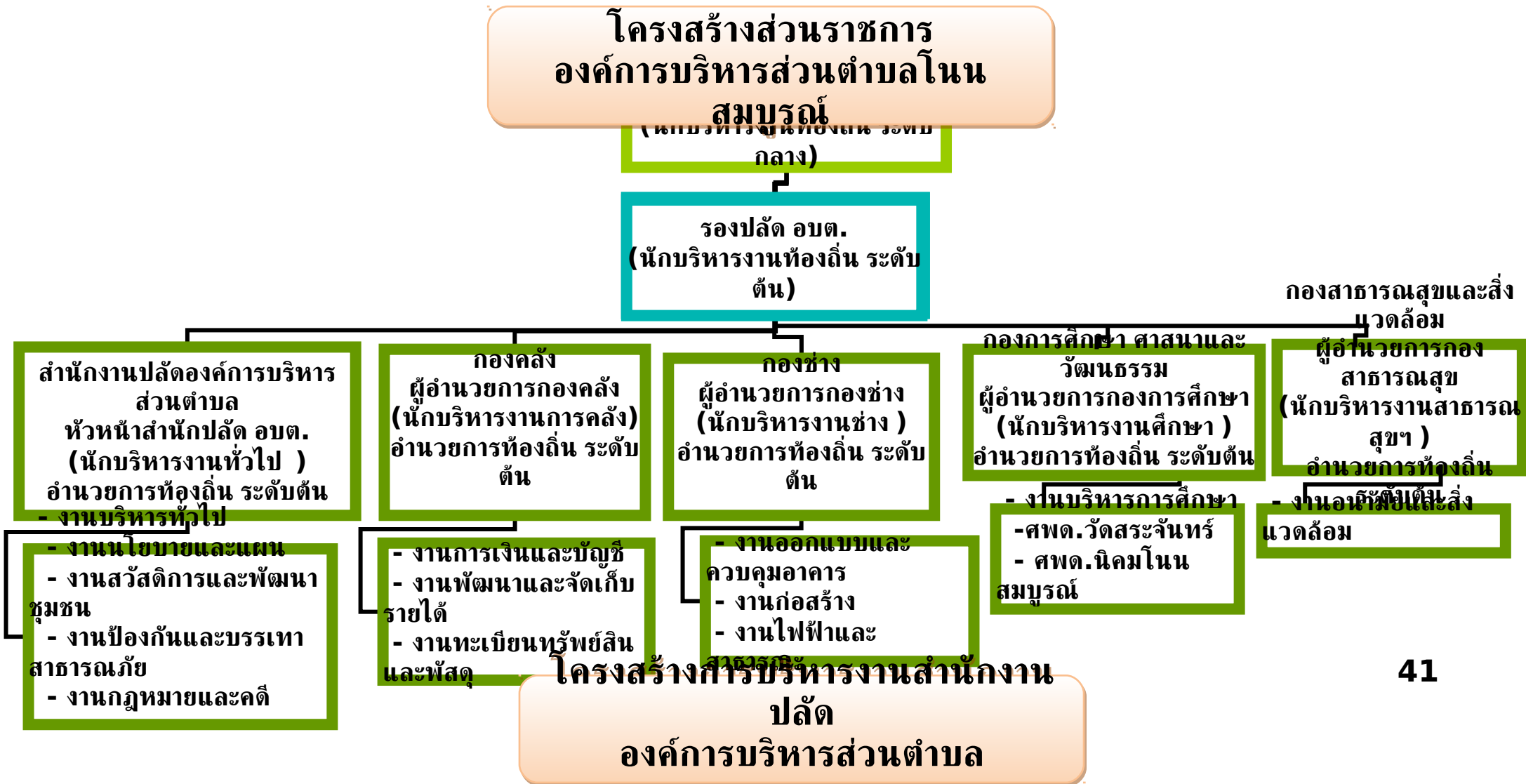
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ

(พ.ค.ศ.)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



**หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป) (1)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น**

งานบริหารทั่วไป
หัวหน้าฝ่าย(อำนาจการ
ท้องถิ่น)ต้น
นักจัดการงานทั่วไป ปก./
ชก. (๑)
นักทรัพยากรบุคคล ปก./
ชก. (๑)
เจ้าพนักงานธุรการ
ปง./ชง. (๑)
ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)
(๑)
พนักงานขับรถ
ยนต์ฯ(ทั่วไป) (๒)

งานนโยบายและแผน
นักวิเคราะห์นโยบายฯ
ปก./ชก. (๑)

**งานสวัสดิการและ
พัฒนาชุมชน**
นักพัฒนาชุมชน
ปก./ชก. (๑)

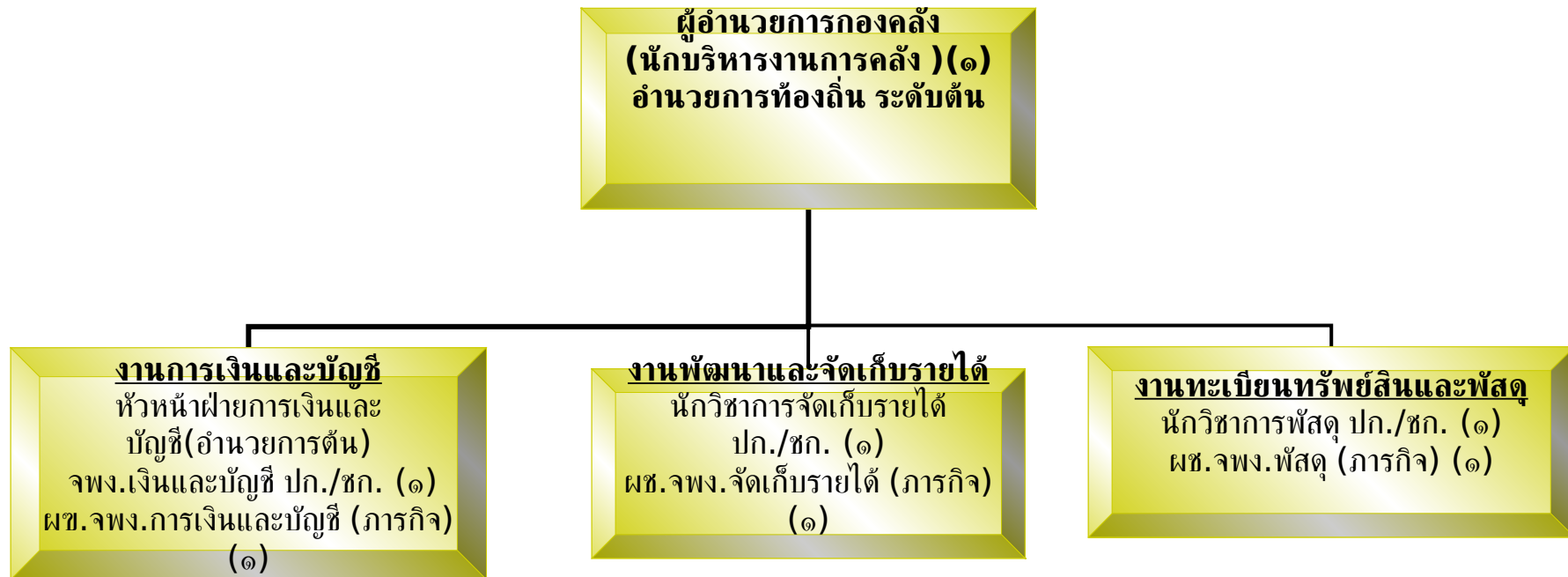
งานกฎหมายและคดี
นิติกร ปก./ชก. (๑)

**งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย**
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./
ชง. (๑)
พนักงานขับรถ
ยนต์ฯ(ภารกิจ) (๑)

ประเภท การ รอง คนงาน (ตำแหน่ง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
		ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	4	๑	-	๒	-	๑	๔

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

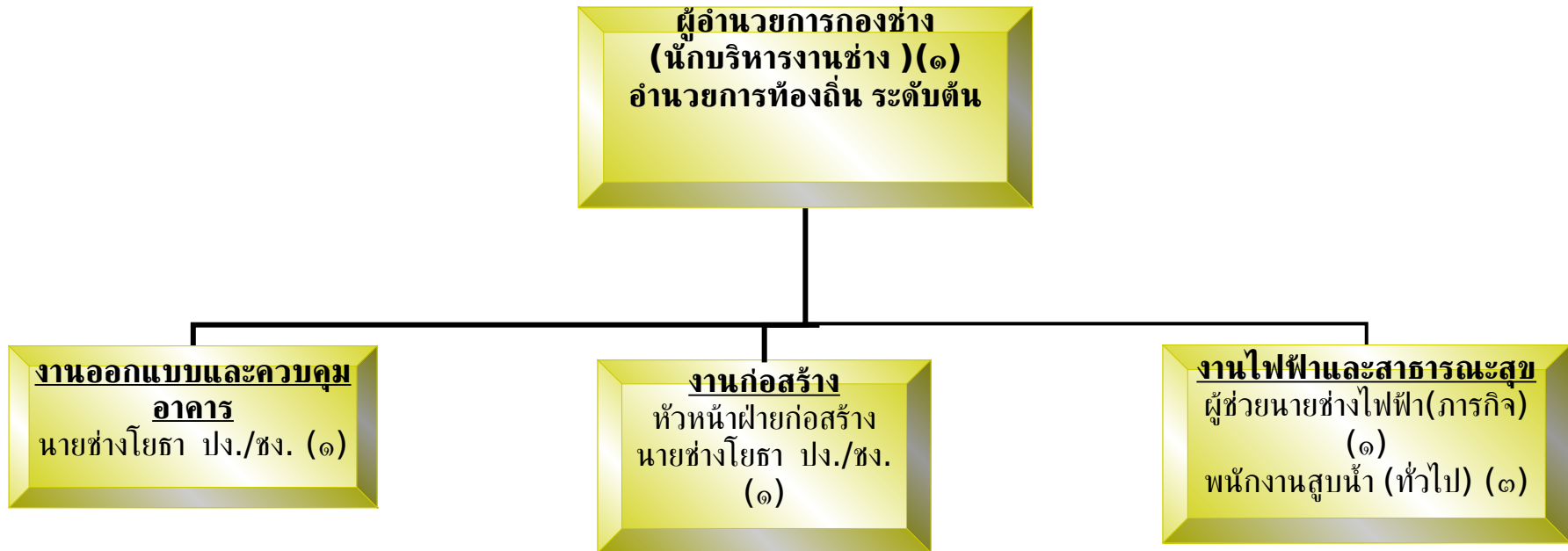
42



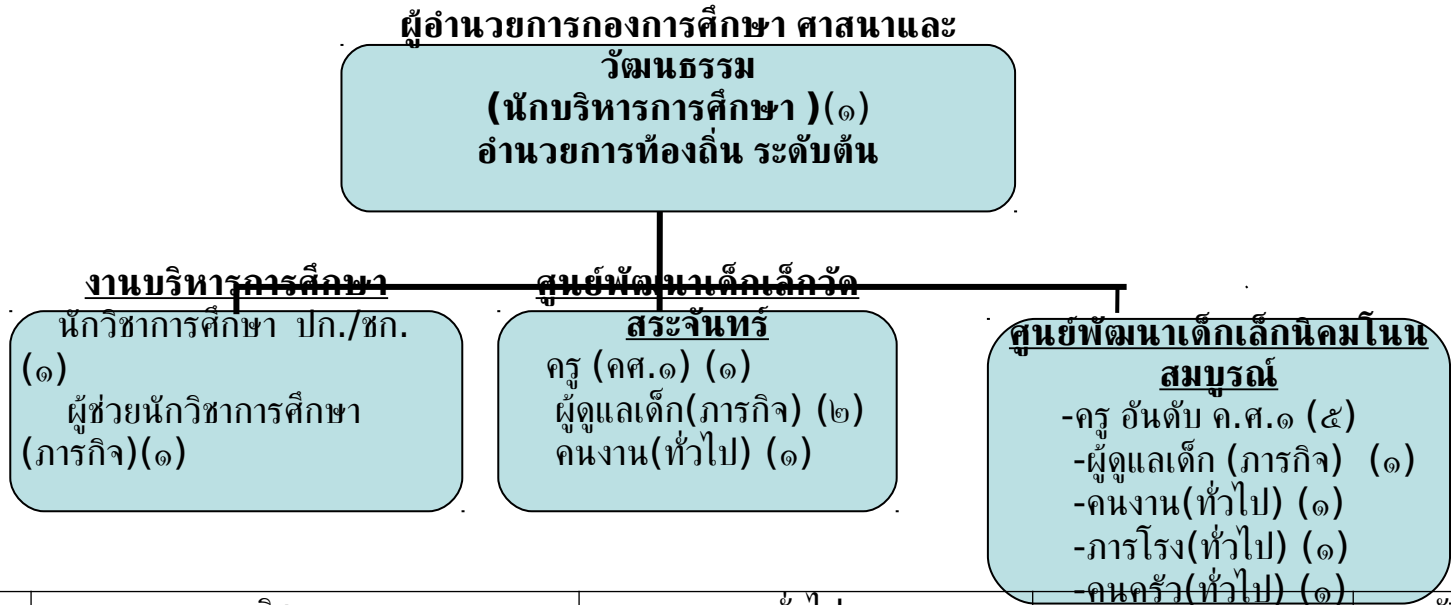
ประเภท ระดับ ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
		ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ งาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	1	๑	-	๑	-	2	-

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	ประเภท						พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	ระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	-	๒	-	๑	๓



**โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม**



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป			ศพด.		พนักงานจ้าง		
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับตำแหน่ง	ระดับต้น											
จำนวน	1	-	๑	-	-	-	-	๖	-	๔	๔	

**โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม**

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน ข้างล่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

50

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดย ยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

(ให้แนบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ที่สภา อบต.เห็นชอบและได้รับอนุมัติจากนายอำเภอแล้ว (เฉพาะหน้าสรุปที่มีลายมือชื่อผู้มีอำนาจได้ลงนาม) สำหรับปีต่อ ๆ ปี ให้แนบเพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงประมาณการรายจ่ายในปีนั้น ๆ ให้สอดคล้องกัน)

ส่วนที่ ๒

□การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วน
ราชการ

□การกำหนดตำแหน่งพนักงาน
อบต.และพนักงานจ้าง

□การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตาม
กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้ขอความเห็นชอบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕ 60 เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕ 60 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ กำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐ 23.2/ว 28808 ลง วันที่ 29 กันยายน ๒๕ 60

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัด ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การ บริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมาย อื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภท
บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง 05-3-00-1101-
001 ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของ
รัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา
และเสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหาร

ส่วนตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 05-3-00-1101-002

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 05-3-01-2101-001

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- (๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
 (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
 (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วน
- ตำบล
- (9) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
- จ้าง
- (10) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
 (11) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
 (12) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงาน
- ส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (13) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
 (14) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบล
- และลูกจ้าง
- (15) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
 (16) การพัฒนาบุคลากร
 (17) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การ
- ให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- (18) การทำประกันสังคมพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
 (19) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและ
- พนักงานจ้าง
- (20) การดำเนินคดีฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของ
- องค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒ 1) การสอบสวนและวินัยพนักงานขององค์การบริหารส่วน
- ตำบล
- (22) การตราข้อบัญญัติที่มีใช้ข้อบัญญัติว่าด้วยงบประมาณราย
- จ่าย
- (23) การจัดทำนิติกรรมสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 (24) การส่งเสริม พัฒนาการสุขภาพและการออกใบอนุญาต
- สถานประกอบกิจการต่างๆ ในเขต อบต.
- (25) การควบคุมการประกอบกิจการที่อาจเป็นอันตรายต่อ
- สุขภาพ
- (26) งานควบคุม ป้องกันการอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะ
- แวดล้อมอันจะมีผลหรืออาจจะมีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (27) การอาชีวอนามัย
 (28) การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 (29) สุสานและฌาปนสถาน
 (30) การคุ้มครองผู้บริโภค
 (31) การควบคุมสัตว์เลี้ยงหรือปล่อยสัตว์

- พื้นที่รับผิดชอบ
- ชุมชน
- บ้านเมือง
- ตลาดสด
- มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- สุขาภิบาล
- ประโยชน์
- การปฏิบัติงาน
- บริหารส่วนตำบล
- รายจ่ายประจำปี
- (32) การวางแผน ค้นคว้า การให้บริการงานป้องกันโรคติดต่อใน
- (33) การป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคในโรงเรียนและ
- (34) การป้องกันโรคติดต่อ
- (35) การควบคุมแมลงและพาหนะนำโรค
- (36) การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา
- (37) การสอบสวนและควบคุมโรคติดต่อ
- (38) การรักษาความสะอาดถนน ทางเท้าและที่สาธารณะ
- (39) การรักษาความสะอาดตลาดสด
- (40) การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ
- (41) การจ้างเหมาเอกชนในการรักษาความสะอาดถนนและ
- (42) การวางแผนและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (43) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือในการจัดการ
- (44) การดูแลและควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล
- (45) การสร้างจิตสำนึกประชาชนในการลดการสร้างขยะ
- (46) การนำขยะรีไซเคิลมาใช้ประโยชน์
- (47) การนำขยะย่อยสลายมาใช้ประโยชน์
- (48) การจัดการขยะอันตราย
- (49) การจัดเก็บ รวบรวม และขนส่งมูลฝอยไปกำจัดตามหลัก
- (50) การเก็บขนขยะติดเชื้อ
- (51) การบริหารสถานีขนถ่ายมูลฝอยและคัดแยกกลับมาใช้
- (52) การดูแล ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องยนต์ที่ใช้ใน
- (53) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ
- (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย
- (๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน
- (๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- (๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อมูลบัญชีประมาณ
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- กิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- พัฒนาชุมชน
- ชุมชนในท้องถิ่น
- พัฒนาชุมชน
- เกี่ยวข้อง
- และของรัฐบาล
- และบุคคลไร้ที่พึ่ง
- (๑) สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
 - (2) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำ
 - (3) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นทีปรึกษากลุ่มในการ
 - (4) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนา
 - (5) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
 - (6) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการ
 - (7) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่
 - (8) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหาร
 - (9) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
 - (10) การส่งเสริมอาชีพ
 - (๑1) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ
 - (12) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
 - (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
 - (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
 - (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
 - (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
 - (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
 - (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
 - (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

(๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับ อัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

(๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) ด้านการปฏิบัติการ

(๒) ด้านการวางแผน

(๓) ด้านการประสานงาน

(๔) ด้านการบริการ

**๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ประเภท
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 05-3-04-2102-**

001 เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท

(๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน

(๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย

(๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

(๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และ

รายงานอื่น ๆ

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคใน การจัดเก็บรายได้

(๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่า รายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

(๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

(๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

หน้า

(๑) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี

(๒) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด

(๓) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด

(๔) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

(๕) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

(๖) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัด

รายได้

(๗) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การซื้อและการจ้าง

(๒) การซ่อมและบำรุงรักษา

(๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ

(๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ

(๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

(๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ – ครุภัณฑ์

(๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา

(๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี

(๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ

(๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี

(๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น** เลขที่ตำแหน่ง 05-3-05-2103-001 เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

- (๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้าน

วิศวกรรม

- (๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนด

รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

- (๖) การศึกษาวิเคราะห์ทางด้านวิศวกรรม
- (๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- (๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน
- (๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า
- (๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานไฟฟ้าและสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (1) งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานประปา
- (2) งานระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคลองต่อระบายน้ำ ทำการสำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง
- (3) จัดทำแผนโครงการบำรุงรักษา คู คลองสาธารณะ แผนโครงการล้างท่อระบายน้ำและแผนการดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องสูบน้ำ อุปกรณ์เกี่ยวกับการระบายน้ำให้มีความพร้อมที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาน้ำท่วมขัง การระบายน้ำและจัดตั้งงบประมาณ ชุดลอก คูคลอง คูน้ำ สร้างเขื่อน สร้างทำนบ เป็นต้น
- (4) งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานการก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พงศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การขุดดิน-ถมดินตาม พ.ร.บ. ขุดดินถมดิน
- (5) สำรวจแผนที่ การกำหนด/การวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง
- (6) งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ การบุกรุกที่ดินในที่สาธารณะร่วมกับสำนักงานที่ดินฯ

(7)งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะ เพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ การบุกรุกที่ดินให้เป็นในที่สาธารณะ ดูแลตรวจ สอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ

(8) การตรวจสอบการขอใช้ที่สามารณะการครองสิทธิ์ในที่ สาธารณะ ขออนุญาตเชื่อมทางสาธารณะ การดำเนินคดีกับผู้บุกรุกที่สาธารณะ การ ดูแลตรวจสอบรักษาที่สาธารณะ/สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ

(9) งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานการก่อสร้าง โดย ได้รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจน กฎหมายอื่นๆ ในพื้นที่ตำบลสองคลอง

(10) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 05-3-08-2107-001 เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษาออกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานด้านวิชาการ ส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่น

ที่เกี่ยวข้อง

(๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษา

นอกระบบโรงเรียน

(๕) ดำเนินงานกีฬา นักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬา ประชาชน กีฬาองค์การบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท

(๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และ

วัฒนธรรม

(๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

(๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

(๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

(๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

- (๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
(๑๔) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
(๑๕) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู
สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
เกี่ยวข้องกับ
- (๑๖) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง
- (๑๗) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(๑๘) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และ
นโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
(๑๙) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
(๒๐) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
(๒๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีนักบริหารงานสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม ประเภทอำนวยการต้น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง 05-
3-0 ๖-๒๑๐๔-001** เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วยงาน
ภายใน ดังนี้

- ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้าน
ต่างๆดังนี้
- (๑) ด้านการวางแผน
 - (๒) ด้านการบริหารงาน
 - (๓) ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
 - (๔) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ
 - (๕) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ.2560

(นายสุระ สิริศิริสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนน

สมบูรณ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้รายงานขอความเห็นชอบ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ 9 / ๒๕ 60 เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ.2560 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก 0023.2/ว 28808 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2560

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	05-3-๐๐-1 ๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	1 ต.ค.2560	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	05-3-๐๐-1 ๑๐๑-๐๐ 2	ต้น	๑	1 ต.ค.2560	
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>					
3	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	05-3-๐๑-2101-๐๐๑	ต้น	๑	1 ต.ค.2560	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>					

4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๐๕๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐ ๒	ต้น	๑	1 ต.ค.256 0	
	งานบริหารทั่วไป					
5	นักจัดการงานทั่วไป	05-3-01-3101- 001	ปก./ ชก.	๑	1 ต.ค.256 0	
6	นักทรัพยากรบุคคล	05-3-01-3102- 001	ปก./ ชก.	๑	1 ต.ค.256 0	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	05-3-01-4101- 001	ปง./ ชง.	๑	1 ต.ค.256 0	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-ภ-๐๐๑	-	๑	1 ต.ค.256 0	
9	ภารโรง	๐๑-ท-๐๐๑	-	๑	1 ต.ค.256 0	
10	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๒	-	๑	1 ต.ค.256 0	
11	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๓	-	๑	1 ต.ค.256 0	
12	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๔	-	๑	1 ต.ค.256 0	
ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	งานนโยบายและแผน					
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	05-3-01-3103- 001	ปก./ ชก.	1	1 ต.ค.256 0	
	งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน					
14	นักพัฒนาชุมชน	05-3-01-3801- 001	ปก./ ชก.	1	1 ต.ค.256	

					0	
	งานกฎหมายและคดี					
15	นิติกร	๐๕-๓-๐๑--๓๑๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	1 ต.ค.2560	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
16	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	05-3-01-4805-001	ปง./ชง.	1	1 ต.ค.2560	
17	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (รถบรรทุกหน้าๆ)	01-ท-00 ๕	-	1	1 ต.ค.2560	
18	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	01-ท-00 ๖	-	1	1 ต.ค.2560	
19	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	01-ท-00 ๗	-	1	1 ต.ค.2560	
	กองคลัง					
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	05-3-04-2102-001	ต้น	1	1 ต.ค.2560	
21	ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	05-3-04-2102-002	ต้น	1	1 ต.ค.2560	
	งานการเงินและบัญชี					
22	จพง.การเงินและบัญชี	05-3-04-3201-001	ปก./ชก.	1	1 ต.ค.2560	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	04-ภ-00 ๒	-	1	1 ต.ค.2560	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	05-3-04-3203-001	ปก./ชก.	1	1 ต.ค.2560	

25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจการ)	04-ภ-003	-	1	1 ต.ค.256 0
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
26	นักวิชาการพัสดุ	05-3-04-3204-001	ปก./ชก.	1	1 ต.ค.256 0
27	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	04-ภ-00๔	-	1	1 ต.ค.256 0
	กองช่าง				
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	05-3-05-2103-001	ต้น	1	1 ต.ค.256 0
29	ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	05-3-04-2103-002	ต้น	1	1 ต.ค.256 0
	งานก่อสร้าง				
30	นายช่างโยธา	05-3-05-4701-001	ปง./ชง.	1	1 ต.ค.256 0
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
31	นายช่างโยธา	05-3-05-4701-00๒	ปง./ชง.	1	1 ต.ค.256 0

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	งานไฟฟ้าและสาธารณะ					
32	ผช.นายช่างไฟฟ้า	05-ภ-005	-	1	1 ต.ค.256 0	
33	พนักงานสูบน้ำ	05-อ-008	-	1	1 ต.ค.256 0	

34	พนักงานสูบน้ำ	05-ท-009	-	1	1 ต.ค.256 0
35	พนักงานสูบน้ำ	05-ท-010	-	1	1 ต.ค.256 0
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	05-3-08- 2107-001	ต้น	1	1 ต.ค.256 0
งานบริหารการศึกษา					
37	นักวิชาการศึกษา	05-3-08- 3803-001	ปก./ ชก.	1	1 ต.ค.256 0
38	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๐๘-ภ-๐๐๖	-	1	1 ต.ค.256 0
ศพด.วัดสระจันทร์					
39	ครู	05-3-08- 2202-208	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0
40	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	08-อ-007	-	1	1 ต.ค.256 0
41	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	08-ภ-008	-	1	1 ต.ค.256 0
42	คนงาน	08-ท-011	-	1	1 ต.ค.256 0
ศพด.นิคมโนนสมบูรณ์					
43	ครู	05-3-08- 2202-209	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0
44	ครู	05-3-08-2202- 210	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0

45	ครู	05-3-08-2202-211	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0	
46	ครู	05-3-08-2202-212	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0	
47	ครู	05-3-08-2202-212	ค.ศ. 1	1	1 ต.ค.256 0	
48	ผู้ดูแลเด็ก	08-ภ-009	-	1	1 ต.ค.256 0	
49	คนงาน	08-ท-012	-	1	1 ต.ค.256 0	
50	คนครัว	08-ท-013	-	1	1 ต.ค.256 0	
51	ภารโรง	08-ท-014	-	1	1 ต.ค.256 0	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
52	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	05-3-06-2104-001	ต้น	1	1 ต.ค.256 0	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
53	พนักงานขับรถยนต์	06-ท-015	-	1	1 ต.ค.256 0	
54	พนักงานขับรถยนต์	06-ท-016	-	1	1 ต.ค.256 0	
55	คนงานประจำรถขยะ	06-ท-017	-	1	1 ต.ค.256 0	
56	คนงานประจำรถขยะ	06-ท-018	-	1	1 ต.ค.256 0	
ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
57	คนงานประจำรถขยะ	06-ท-019	-	1	1 ต.ค.256	

					0	
58	คณงานประจำรชยะ	06-ท 020	-	1	1 ต.ค.256 0	
59	คณงานประจำรชยะ	06-ท-021	-	1	1 ต.ค.256 0	
60	คณงานประจำรชยะ	06-ท-022	-	1	1 ต.ค.256 0	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. ๒๕ 60

(นายสุระ สิทธีศิริสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนน

สมบูรณ์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ ๓๘๔ / ๒๕ 60

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕ 60 เมื่อวันที่ 26 กันยายน ๒๕ 60 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๓๑.๒/ว 28808 ลงวันที่ 29 กันยายน 2560

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕ 60 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕ 60

(นายสุระ สิริศิริสาร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนน

สมบูรณ์