

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิังหิน

อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จึงประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมานพ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

สำเนาถูกต้อง

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



<http://www.nawanghin.go.th>

โทรศัพท์ ๐-๓๔๖๓-๔๒๖ โทรสาร ๐-๓๔๔๖๓-๔๒๖ ต่อ ๒๒

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

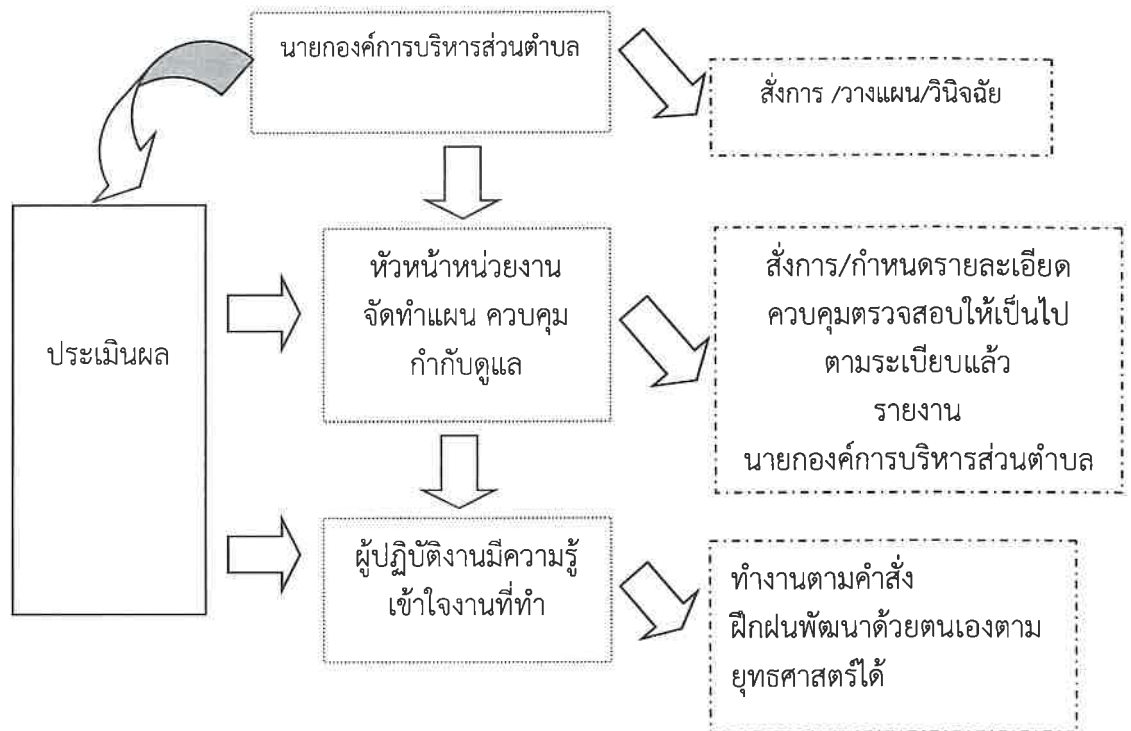
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

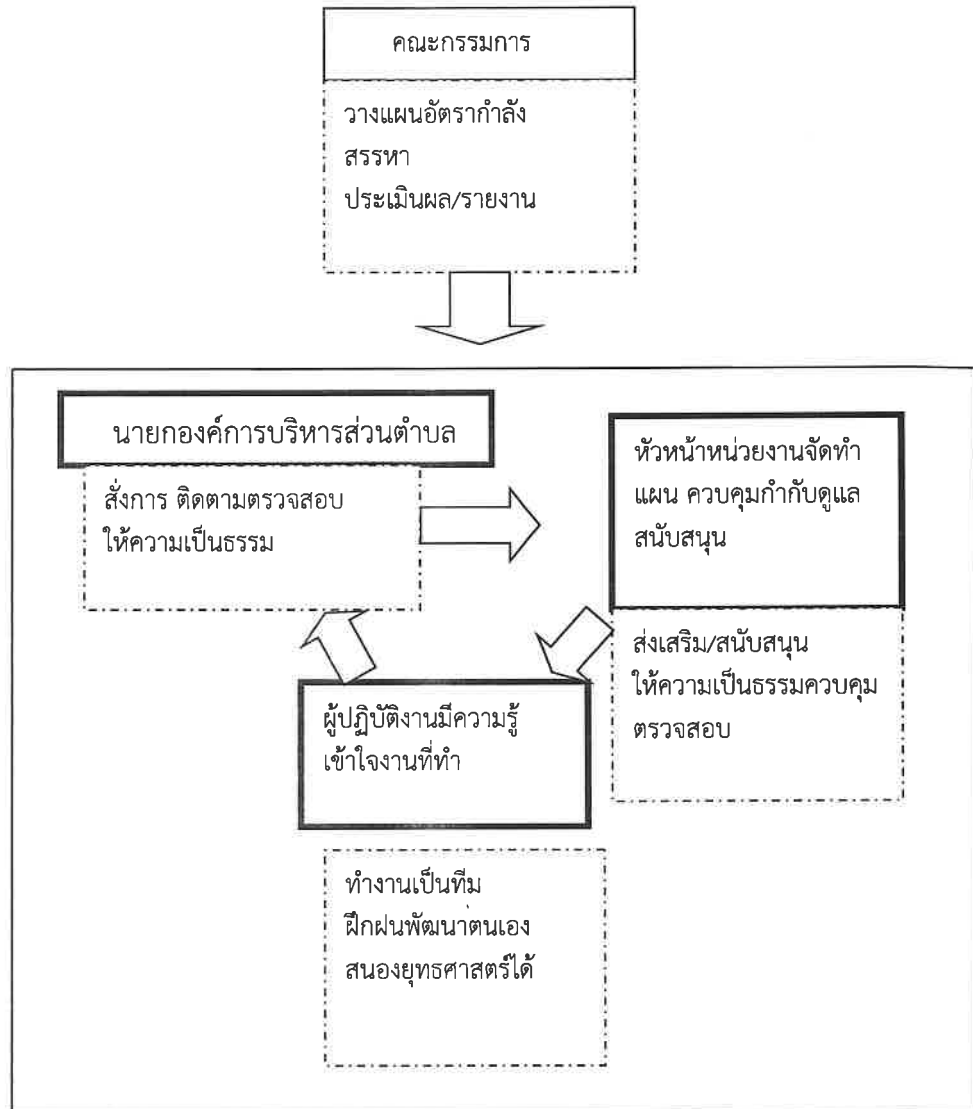
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเป็นเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาดริ ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และ ประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๕๘ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสพัฒนา ศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้นทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.	

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.	

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวางหิน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑.แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

* งานกระบวนงาน

* คน

* ทรัพยากร

* ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้า ประกอบด้วย

* งานกระบวนงาน

(๑)ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(๒)มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓)มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

*** คน**

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

*** ทรัพยากร**

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

*** ผู้รับบริการ/ประชาชน**

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๕. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน ๑๘ คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการ
ปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis)

ลำดับ ที่	หัวข้อ	Importance							Current Status							Gap
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การ ทำงานเป็นทีม และมีการบูรณา การร่วมกัน	๐	๓	๓	๒	๑๒	๘๓	๔.๑๕	๔	๔	๕	๗	๐	๕๕	๒.๗๕	๑.๔๐
๒	มีการวางแผนและบริหาร กำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต	๐	๒	๓	๔	๑๑	๘๔	๔.๒๐	๑	๕	๘	๕	๑	๖๐	๓.๐๐	๑.๒๐
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่ สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๐	๑	๓	๗	๙	๘๔	๔.๒๐	๑	๔	๗	๗	๑	๖๓	๓.๑๕	๑.๐๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	๐	๓	๓	๕	๙	๘๐	๔.๐๐	๑	๔	๙	๕	๑	๖๑	๓.๐๕	๐.๙๕
๕	มีความโปร่งใสในทุก กระบวนการ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๒	๖	๙	๘๐	๔.๐๐	๒	๓	๖	๖	๓	๖๕	๓.๒๕	๐.๗๕
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และพัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๐	๔	๕	๙	๗๙	๓.๙๕	๒	๓	๕	๕	๕	๖๔	๓.๔๐	๐.๕๕
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ	๐	๑	๘	๔	๗	๗๗	๓.๘๕	๐	๓	๙	๕	๓	๖๔	๓.๔๐	๐.๕๕

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการ
ปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วน
ต่างมากที่สุด ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ
ร่วมกัน

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งใน
ปัจจุบันและอนาคต

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ ปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนด เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ ในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ ในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและ รัฐบาล ๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒.ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒.สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ ๓.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑.บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางใน การดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน	๑.ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงาน ไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการ ดำเนินงานให้ชัดเจน	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒.มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน ๒.มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้าน การบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักะอย่างสม่ำเสมอ	๑.ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒.ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ ๓.บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑.ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักะอย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	๑.ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.นำเทคโนโลยีมาเพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาเพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด
ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.จำนวนครั้งในการประชุม	๕	๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑	๒๕๖๑-๒๕๖๓
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๕	๒๕๖๑-๒๕๖๓
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓	๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๔	๒๕๖๑-๒๕๖๓
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓	๒๕๖๑-๒๕๖๓
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๒	๒๕๖๑-๒๕๖๓

๖. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับ ภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑.แผนงานจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒.โครงการให้ทุนการศึกษา แก่พนักงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑.แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จากหน่วยงาน ภายนอก ๒.แผนงานการจัดทำบันทึก ทะเบียนประวัติด้วย คอมพิวเตอร์ ๓.แผนงานการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๔)	๑.มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑.แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒.แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖)	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓.มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒.แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓.แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔.แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้านการ บริหารงาน บุคคล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑.แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๓)	๑.ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจใน การทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๑.โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ๒.แผนงานสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ ๓.โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบ บริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการ ในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.จำนวนครั้งในการประชุม	๑.แผนงานการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒.แผนงานการประชุมเพื่อรับ ฟังความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและ พนักงาน	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑.การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิดชอบ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

๒.สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการ

แผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้

งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน เป็นผู้ดำเนินการ

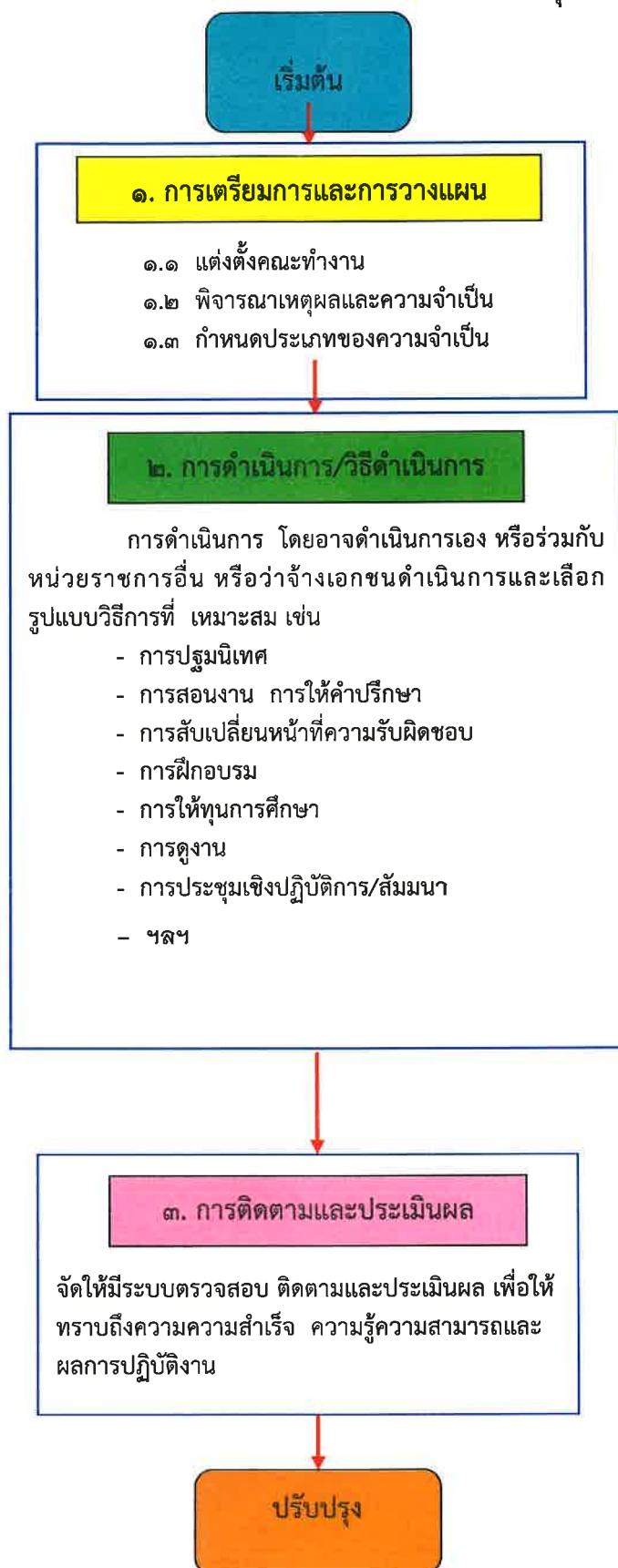
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผอ. กองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	สังกัดอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	/	/
๑๘	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาคู่ ระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำ ความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำ ความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	คัดเลือกผู้มีความสนใจเพื่อเข้ารับ ทุนการศึกษา	๒	๒	๒	/	
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาคู่ ระดับปริญญาโท		คัดเลือกผู้มีความสนใจเพื่อเข้ารับ ทุนการศึกษา	๒	๒	๒	/	
๒๐	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม		พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	๒๒	๒๒	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๑๘	๑๘	๑๘	/	/
๒๒	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	๒๒	๒๒	/	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	→											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	→											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อดต.	→											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อดต.	→											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อดต. ผู้บริหาร	งบ อดต.				→				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	→											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญาตรี /ปริญา โท	งบ อดต.	→											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อดต.	→											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ศ. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กันนี้ผู้ใหญ่บ้าน	-	↓											↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อบต.	↓											↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.	↓											↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.				↓				↑					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญา โท	งบ อบต.	↓											↑	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต.	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ค. บ๒	พ.ย. บ๒	อ.ค. บ๒	ม.ค. บ๒	ก.พ. บ๒	มี.ค. บ๒	เม.ย. บ๒	พ.ค. บ๒	มิ.ย. บ๒	ก.ค. บ๒	ส.ค. บ๒	ก.ย. บ๒	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	↓											↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อดต.	↓											↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อดต.	↓											↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อดต. ผู้บริหาร	งบ อดต.					↔			↔					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญาตรี / ปริญา โท	งบ อดต.	↓											↑	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อดต.	↓											↑	

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	๑๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	-	-
๒๒	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๓๘,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-
รวม		๙๐๘,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาวังหิน ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวิงหิน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวิงหินทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

.....

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

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการของ	ตามกรอบอัตรากำลัง													อัตรากำลัง ที่มีอยู่เดิม	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม/ลด (+/-)			ค่าใช้จ่าย (ไม่เกินร้อยละ ๔๐%)				
	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ลป.		พก.	พพ.						
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ง.						ช.ง.		อ.ส.			
อบต.	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	พ. ๒๔	-	๑๒,๓๘๘,๘๐๐	๑๒,๓๘๘,๘๐๐	๑๓,๑๗๕,๘๔๐	๒๕๖๓
นักบริหารงาน อบต.	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	ป. ๑	-	๒,๔๗๖,๕๖๐	๒,๕๕๕,๘๔๔	๒,๖๓๕,๘๖๘	๒๕๖๓
สำนักปลัด อบต.	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	พก. ๑๕	-	๑๔,๘๕๕,๓๖๐	๑๕,๓๓๕,๐๖๔	๑๕,๘๐๕,๘๐๘	๒๕๖๓
กองคลัง	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	พท. ๗	-	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๕๕,๔๓๒,๕๐๐	๖๑,๓๕๔,๑๒๕	๒๕๖๓
กองช่าง	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รวม ๕๒	-	๒๖,๗๐	๒๖,๒๔	๒๕,๗๘	๒๕๖๓
กองสาธารณสุขฯ	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รวม ๕๒	-	๒๖,๗๐	๒๖,๒๔	๒๕,๗๘	๒๕๖๓
กองการศึกษา	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รวม ๕๒	-	๒๖,๗๐	๒๖,๒๔	๒๕,๗๘	๒๕๖๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	พ. = พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	พ. = พนักงานส่วนท้องถิ่น	พ. = พนักงานส่วนท้องถิ่น	พ. = พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕๖๓
รวม	๑	๑	-	๑๑	-	-	๓	๒	-	-	๕	๒	-	-	-	-	จ = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานแผนอัตรากำลัง	-	จ = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานแผนอัตรากำลัง	จ = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานแผนอัตรากำลัง	จ = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานแผนอัตรากำลัง	๒๕๖๓

พท = พนักงานจ้างตามภารกิจ

ค = ประโยชน์ตอบแทนผู้อื่น

ปจ = ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พท = พนักงานส่วนท้องถิ่น

จ = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานแอดมิน

ป = ลูกจ้างประจำ

พท = พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนราชการ ของ อบต.	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่างเดิม	ตำแหน่ง ที่ว่างใหม่	รวมตำแหน่ง ในแผน ๓ ปี	หมายเหตุ
นักบริหารงาน อบต.	๒	-	-	๒	-
สำนักงาน อบต.	๑๒	๖	-	๑๘	-
กองคลัง	๖	๓	-	๙	-
กองช่าง	๗	๒	-	๙	-
กองสาธารณสุขฯ	๓	๒	-	๕	-
กองการศึกษาฯ	๔	๔	-	๘	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑	-
รวม	-	-	-	๕๒	-

ชื่อ.....

(นายพรศักดิ์ อุบลเสถียร)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

ชื่อ.....

(นายมานพ ศรีนวล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้ใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว โดยปัจจุบันได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ โดยประกาศใช้แผนดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินตลอดมา นั้น

อนึ่ง ภารกิจหน้าที่ของการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการไว้ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละส่วนหรือกองภายในองค์กรมีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชนและราชการจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมานั้น

สืบเนื่องจาก จังหวัดชลบุรีได้แจ้งการชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามหนังสือ จังหวัดชลบุรี ด่วนมาก ที่ ขบ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๗๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้ถูกต้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้วตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ที่ ๔๐๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงมีความจำเป็นที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษากฎเกณฑ์ไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มันก็น้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็น เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัด ให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดี เท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจาก ประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชลบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลนาวังหิน เป็นตำบลหนึ่งในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านนาวังหิน
หมู่ที่ ๒	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านยางเอน
หมู่ที่ ๓	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านทุ่งแฝก
หมู่ที่ ๔	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านอิไค้
หมู่ที่ ๕	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านสระนา
หมู่ที่ ๖	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านโป่งเอือด
หมู่ที่ ๗	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านสวนกล้วย
หมู่ที่ ๘	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านหนองครก
หมู่ที่ ๙	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านนา
หมู่ที่ ๑๐	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านน้ำซับ
หมู่ที่ ๑๑	ชื่อหมู่บ้าน	บ้านหนองสองห้อง

พื้นที่ รวมเนื้อที่ทั้งตำบลประมาณ ๒๐,๖๑๙ ไร่ หรือ ๓๒.๙๙ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอพนัสนิคม ห่างจากที่ว่าการอำเภอพนัสนิคมประมาณ ๓ กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองเหียง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาเริก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองเหียง, ตำบลท่าบุญมี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านช้าง

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลนาวังหินเป็นพื้นที่ราบสูง ประมาณร้อยละหกสิบ ของพื้นที่ทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นที่ราบลุ่ม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ถึงปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญเป็นด้านต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาอุทกภัยภายในพื้นที่

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓) ปัญหาการสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการรื้อกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔) ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหา น้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ซึ่งไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค-บริโภคได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี , และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๗.๒ จัดบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น รวมถึงการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก การ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน กำหนดวิธีการดำเนินการตาม

ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

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

๕.๑.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือ บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวันหิน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง

๕.๒.๑ วิเคราะห์จุดแข็งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

- ๑) การเมืองมีความเข้มแข็งคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่นไม่มีความขัดแย้งการกำหนดนโยบายและการพัฒนาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- ๒) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
- ๓) มีเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ
- ๔) มีการบริหารงานอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- ๕) คณะผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาในด้านต่างๆ

๕.๒.๒ วิเคราะห์จุดแข็งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

- ๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
- ๒) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเพิ่มขึ้น
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๔) ชุมชนและกลุ่มมวลชนต่างๆ เข้มแข็งและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
- ๕) ระดับการศึกษาของประชาชนสูงขึ้น
- ๖) การคมนาคมสะดวก

๕.๓ การวิเคราะห์จุดอ่อน

๕.๓.๑ วิเคราะห์จุดอ่อนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

- ๑) บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ๒) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มีจำนวนจำกัด

๕.๓.๒ วิเคราะห์จุดอ่อนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

- ๑) ความไม่มั่นใจเสถียรภาพทางการเมือง
- ๒) การประสานงานหน่วยงานราชการล่าช้า เนื่องจากกฎหมายไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่
- ๓) ประชาชนอยู่กระจัดกระจายเนื่องจากมี ๑๑ หมู่บ้านจึงทำให้การรวมกลุ่มเป็นไปได้ยาก
- ๔) น้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๕.๔ การวิเคราะห์โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของอำเภอและจังหวัด
๒. ในปัจจุบันรัฐบาลมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ และการพัฒนาสู่ท้องถิ่น โดยออกกฎหมาย พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๕ การวิเคราะห์อุปสรรค

๑. ระบบสาธารณูปโภคมีไม่เพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนยังขาดสำนึกในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลนาวังหิน (Vision)

“พัฒนาตำบลทุกภารกิจ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ฟังเสียงประชาชน”

พันธกิจตำบลนาวังหิน (Mission)

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและจัดหาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

นโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

๑. นโยบายเร่งด่วนและโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีแนวทาง คือ

๑.๑ สำรวจถนนทุกเส้นทางที่มีอยู่เพื่อดำเนินการซ่อมแซมส่วนที่เสียหายให้คง สภาพพร้อมใช้งาน (ถนนที่ถูกน้ำท่วม) รวมถึง ดำเนินการก่อสร้าง และปรับปรุงถนนสายหลักและสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๑.๒ ดำเนินการสำรวจ ป้าย สัญลัักษณ์ เครื่องหมายจราจร ตลอดจน ติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่าง ตามเส้นทาง

หลักทุกหมู่บ้านตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๓ พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปาประจำหมู่บ้าน ให้ใสสะอาด เพื่อการอุปโภคบริโภคให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เหมาะสมต่อระบบการผลิต และ สอดคล้อง กับสภาพพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ในการฟื้นฟู อนุรักษ์และ พัฒนา แหล่งเก็บกักน้ำขุดลอกลำคลอง ที่ตื้นเขิน ตลอดจนการสร้างฝายและอ่างเก็บน้ำเพื่อให้ประชาชน สามารถกักน้ำไว้ใช้เพื่อทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ยังเป็นการเพิ่มรายได้และป้องกันน้ำท่วม น้ำไหล บ่าในช่วงฤดูฝน

๒. นโยบายด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตโดยมีแนวทาง คือ

๒.๑ พัฒนาด้าน สาธารณสุข โดยจัดให้มีรดับ-ส่ง ประชาชนในตำบลนาวังหินเมื่อยาม เจ็บ ป่วย ตลอด ๒๔ ชม.

๒.๒ พัฒนาและช่วยเหลือคุณภาพชีวิต คนชรา และผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสตำบลนาวังหิน อย่างทั่วถึง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน มูลนิธิ อพปร. ตำรวจชุมชน อสม. ฯลฯ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในตำบลในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการตามโครงการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และ วัฒนธรรมประเพณี โดยมีแนวทาง คือ

๓.๑ ส่งเสริม และยกระดับ การศึกษา กีฬา ประเพณี และ ภูมิปัญญาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๓.๒ ส่งเสริม และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันขึ้นปีใหม่ วันสำคัญทางศาสนา และงานรัฐพิธี

๓.๓ พัฒนาการเรียน การสอน และปรับปรุง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่ เพื่อวางรากฐานระบบการศึกษา

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้ผู้บริหารและ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (โครงการต่อยอดการศึกษา)

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจโดยมีแนวทาง คือ

๔.๑ จัดระเบียบงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๔.๒ จัดหางบประมาณและประสานงานจากหน่วยงานต่างๆภายนอก มาสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ในตำบลนาวังหิน

๔.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น สนับสนุนโครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล ให้เป็นรูปธรรม และยั่งยืน เป็นต้น

๕. นโยบายด้านการบริการและการกระจายอำนาจ โดยมีแนวทาง คือ

๕.๑ ปรับปรุงการให้บริการ เกี่ยวกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาต ของผู้มาติดต่อราชการประเภทต่าง ๆ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการธุรกิจการลงทุนมีความเชื่อถือ และเข้ามาลงทุนในพื้นที่ได้อย่างมั่นใจ

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน พัฒนาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๕.๓ รณรงค์และปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมของสังคม ให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต การดำเนินงานและบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส และมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ต่างๆ ที่ทางราชการกำหนด

๕.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์, สถานที่การปฏิบัติงาน, และสถานที่ให้บริการประชาชน ตลอดจนความปลอดภัยในทรัพย์สินของทางราชการ ฯลฯ เป็นต้น

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดชลบุรี

“ชลบุรีน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจชั้นนำ อุตสาหกรรมสะอาด ท่องเที่ยวนานาชาติ ประตู่เศรษฐกิจโลก”

พันธกิจของจังหวัดชลบุรี (Mission)

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน
๓. สร้างภูมิคุ้มกันในสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมจังหวัดชลบุรี

“สร้างเสริมความจงรักภักดี ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน”

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี

ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ให้เกิดความสมดุล ในระบบนิเวศน์ และการใช้ประโยชน์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบผังเมือง ระบบ Logistics โครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำ เพื่อรองรับการขยายตัวของจังหวัด
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมสถานประกอบการอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ให้มีความหลากหลาย ได้มาตรฐานสากล และเป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตร สู่ระบบการผลิตคุณภาพสูง และพัฒนาเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเสมอภาค เท่าเทียมกันทางสังคม และมีความปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่
๒. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความอุดมสมบูรณ์ และปราศจากมลภาวะ
๓. เพื่อให้เศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม ท่องเที่ยว เกษตร มีความสามารถในการแข่งขัน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strengths)

ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดชลบุรี
โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ
ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

จุดแข็ง(Strength=S)

๑. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่น้อย ไม่เพียงพอต่อการกิจที่จะต้องพัฒนาทุกๆ ด้านที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับปานกลาง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส(Opportunity=O)

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์จังหวัดชลบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุน
งบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่
ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุข
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่น้อย จึงเป็นอุปสรรคที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ประชาชนประสบปัญหาด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น กรณีโรงงานขนถ่ายแป้งมันสำปะหลัง และรถบรรทุกหินดินทราย ในระหว่างการขนถ่ายที่อยู่บริเวณข้างเคียงรู้สึกหายใจไม่สะดวก ผงฝุ่นอาจเข้าตา และทำให้บ้านเรือนสกปรก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน บุคลากรยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากรด้านสาธารณสุขยังมีน้อย

๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับ ท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด

และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบำรุงรักษาคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่น้อย จึงเป็นอุปสรรคที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังมีน้อย

๖. การบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันการปราบปรามการทุจริตประพฤติดมิชอบ

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์จังหวัดชลบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานบริหารทั่วไป) - งานวางแผนและจัดทำแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย รับโอน - งานการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง - การเลื่อนระดับของข้าราชการ - การขอพระราชทานเครื่องราชฯ - การทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ - การจัดส่งเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง - การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง - การประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้าง - การจัดทำทะเบียนคุมวันลา - การจัดเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ - การบันทึกข้อมูลอัตรากำลังในระบบต่างๆ - การบันทึกและตรวจสอบสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ - การจัดทำประกาศและคำสั่งต่างๆ - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม - การจัดทำเอกสารเผยแพร่ - การบันทึกข้อมูลระบบ สป.สท. - การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - การจัดทำประมวลจริยธรรมคุณธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล - งานสารบัญ และงานธุรการ - งานทะเบียนรับ - ส่งหนังสือ - งานตรวจสอบระบบหนังสือราชการทางเว็บไซต์ - งานเก็บรักษาหนังสือราชการ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญราชการ - งานต้อนรับและอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อราชการ - งานการประชุมประจำเดือนของคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ - งานประสานการขึ้นแนวเขตที่ดิน - งานตรวจสอบหมายเลขโทรศัพท์และควบคุมการใช้โทรศัพท์ทางไกล - งานเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรูปเล่มสำหรับการประเมิน อปท. พร้อมจัดส่ง - งานวางฎีกาเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักปลัด	

โครงสร้างตามแผนอัตราปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
- งานพิมพ์เอกสารหนังสือราชการ - งานตรวจสอบแฟ้มก่อนนำเสนอและหลังนำเสนอ - งานเดินเอกสาร หนังสือราชการ - การนัดหมายงานของผู้บริหาร และประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง - งานคุมทะเบียนวัสดุสำนักงานสำนักปลัด - งานทะเบียนคุมคำสั่ง - ประกาศ - งานประชุมประจำเดือน - งานจัดทำรูปเล่มเอกสาร คัดสำเนาเอกสาร - ควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนกลาง - งานควบคุมดูแลและจัดห้องประชุม รวมทั้งครุภัณฑ์ห้องประชุม - งานทำความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ - งานการประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - จัดทำวารสาร รายงานกิจการ แผ่นพับ ใบปลิว บอร์ด ป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ - ทำข่าวประชาสัมพันธ์กิจกรรม โครงการต่างๆ - งานติดต่อสอบถามสำหรับประชาชนทั่วไป - งานพิธีกรโครงการและกิจกรรมต่างๆ - บันทึกภาพกิจกรรมโครงการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานการรักษาความปลอดภัยและสถานที่ราชการ - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานเตรียมความพร้อม อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรับผิดชอบ ควบคุมดูแลครุภัณฑ์วิทยุสื่อสาร ดูแลรักษาความสะอาด แก๊ซข้อขัดข้อง เล็กๆน้อยๆ - ควบคุมรถยนต์บรรทุกทุกน้ำ ดูแลรักษาความสะอาด - งานรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
- งานด้านช่วยเหลือและระงับเหตุเพลิงไหม้ - งานด้านการระงับเหตุสาธารณภัยต่างๆ - งานช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยต่างๆ - งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชนสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และ เครือข่ายองค์กร - ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน คนชรา คนพิการทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื่อเอดส์ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการชีวิตในครอบครัว - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัดถูกทอดทิ้ง - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ๖ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานจัดทำแผนพัฒนาสามปี - งานจัดทำงบประมาณ (ข้อบัญญัติ) - งานโอนเงินงบประมาณ - งานวิชาการ - งานเก็บข้อมูลสำหรับการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบันทึกข้อมูลเข้าระบบ E - Lass - งานเทคโนโลยี งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานธุรการและสารบรรณของฝ่ายวิชาการและแผน - งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย - งานบันทึกข้อมูลเข้าระบบ e-plan	

โครงสร้างตามแผนอัตราปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
- งานกิจการสภา - งานสารบัญ และงานธุรการ กิจการสภา - งานเตรียมเอกสารและจัดทำรายงานการประชุม - งานประชุมสภา งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญา และศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบกฎข้อบังคับต่างๆ - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และคดีแก่ประชาชน - งานสอบสวนพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การร้องทุกข์ อุทธรณ์ - การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน - ให้คำแนะนำทางกฎหมายกับส่วนราชการ - งานเลือกตั้ง - งานเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์การเลือกตั้ง - งานเก็บรักษาและการทำลายเอกสารเลือกตั้ง - งานตรวจสอบบัญชีรายชื่อ ตรวจสอบสิทธิต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นร้องขอ - งานจัดทำบัญชีควบคุมวัสดุการเลือกตั้ง ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินฯ - งานเก็บรักษาเงิน - งานแสดงสถานะการเงิน - งานตรวจสอบการรับเงินจัดสรร - งานตรวจสอบเงินโอนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - งานจัดทำรายงานคงเหลือประจำวัน - งานจัดทำทะเบียนคุมการเงินต่างๆ - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนควบคุมเงินรายรับ ทะเบียนควบคุมรายจ่ายทะเบียนคุมเงินค้ำประกันสัญญา - งานจัดทำรายงานประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ - การจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันทุกวัน ที่มีการรับ - จ่ายเงิน - งานตรวจสอบบัญชี - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตราปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ และเงินโอนทุกประเภท รับเงินรายได้ ออกใบเสร็จ พร้อมนำไปส่งเงินสรุปฯ - งานตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ของผู้มาชำระภาษี - งานประเมินการจัดเก็บรายได้ - งานจัดทำทะเบียน ผท.๑,๒,๓,๔,๕ และ ๖ - จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี - การจัดทำเอกสารแจ้งเตือนชำระภาษี - การติดตามภาษีค้างชำระ - งานการจัดเก็บค่าขยะมูลฝอย งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานการตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพและสูญหาย - งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - งานลงทะเบียนคุมเลขครุภัณฑ์ - งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ - งานจัดทำบัญชีวัสดุ - งานควบคุมและตรวจสอบการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินค้ำประกัน ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานตกแต่งสถานที่ และบำรุงรักษาสถานที่ - งานระบายน้ำและสวนสาธารณะ - งานจัดทำโครงการขอรับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ - งานจัดทำใบตรวจรับงานจ้าง - งานรับเรื่องขออนุญาตปลูกสร้าง เปลี่ยนแปลง รื้อถอน อาคาร - งานรับเรื่องยื่นขอใบรับรองก่อสร้าง ดัดแปลง เคลื่อนย้าย อาคาร - งานรับเรื่องยื่นขอใบรับรองการตรวจสอบอาคารที่ผ่านการตรวจสอบ	

โครงสร้างตามแผนอัตราปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
- งานเก็บเอกสารแบบแปลน - งานต่ออายุใบอนุญาตก่อสร้าง - งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา - งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา - งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า ควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า และซ่อมบำรุงรักษาการไฟฟ้า - งานให้คำปรึกษาและนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และ พรบ. ควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานสำรวจออกแบบและประมาณราคา - งานตรวจผังบริเวณการก่อสร้าง - งานบรรเทาปัญหาที่เกิดจาก พรบ.ควบคุมอาคาร - งานบริหารทั่วไป - งานรับ - ส่งหนังสือ - งานร่างหนังสือโต้ตอบหนังสือ - งานจัดเก็บเอกสารที่ปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้วเข้าแฟ้มตามหมวดหมู่ของเอกสารและการค้นหาเอกสาร - งานจัดเตรียมเอกสารการประชุม บันทึกรายงานการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ และดูแลบำรุงรักษา - งานตรวจสอบพัสดุ รายงานผลและจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ประจำปี - งานการจัดซื้อจัดจ้าง - งานงบประมาณ จัดทำฎีกา ควบคุมงบประมาณ และเบิกจ่ายเงิน - ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานโครงการตรวจเยี่ยมประชาชน - งานโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ กลุ่มองค์กรในพื้นที่ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานจัดบันทึกข้อมูลระยะทางการใช้รถยนต์ขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานดูแลรักษารถยนต์ในเบื้องต้น และทำความสะอาดรถยนต์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและดูแลถังรองรับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานธุรการและสารบรรณภายใน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานพิมพ์เอกสารหนังสือราชการ - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานควบคุม เบิกจ่าย จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดทำโครงการเยี่ยมบ้าน - งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน - งานดูแลรักษาความสะอาด จัดสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตราปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานรับหนังสือ เข้า - ออก - งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ - งานขออนุมัติซ่อมแซมครุภัณฑ์ - งานขออนุมัติดำเนินงานโครงการต่างๆ - งานพิมพ์เอกสารหนังสือราชการ - งานประชาสัมพันธ์การรับสมัครเด็กเข้าเรียน - งานจัดพิมพ์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

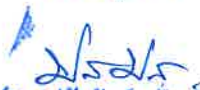
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้นะในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารทั่วไป								
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ พนักงานจ้าง	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ฝ่ายนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำเนาถูกต้อง (นางวันรัตน์ มั่นศรี) หัวหน้าฝ่ายนโยบาย
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๐	๑๙	๒๐	๒๐	-	+๑	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ร.ล.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบัญชี								
๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง


(นางปิ่นรัตน์ วังศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	<u>กองช่าง</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
๓	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕	คนงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานประสานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-	๒	๒	-	+๒	-	
	รวม	๙	๖	๙	๙	-	+๓	-	

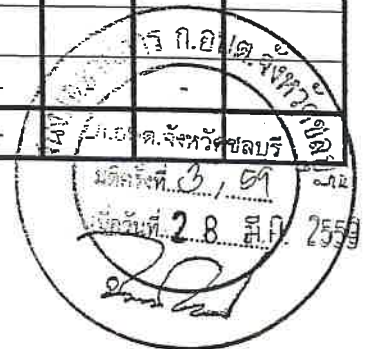
สำเนาถูกต้อง

นางปวันรัตน์ นิ่มศรี
หัวหน้าฝ่ายโยธา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนมสนธิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ภายใน
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	



สำเนาถูกต้อง

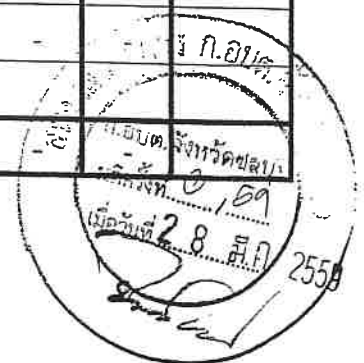

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	งานป้องกันและควบคุมโรค								
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรักษาความสะอาด								
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<u>ฝ่ายตรวจสอบภายใน</u>								
	งานตรวจสอบภายใน								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



หมายถึง กำหนดเพิ่ม

หมายถึง พนักงาน, ลูกจ้าง, พนักงานจ้าง ถ่ายโอน จาก สก.

หมายถึง ยุบเลิก

* ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

นางปิ่นรัตน์ (ป.ค.)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนมสนิม จังหวัดชลบุรี

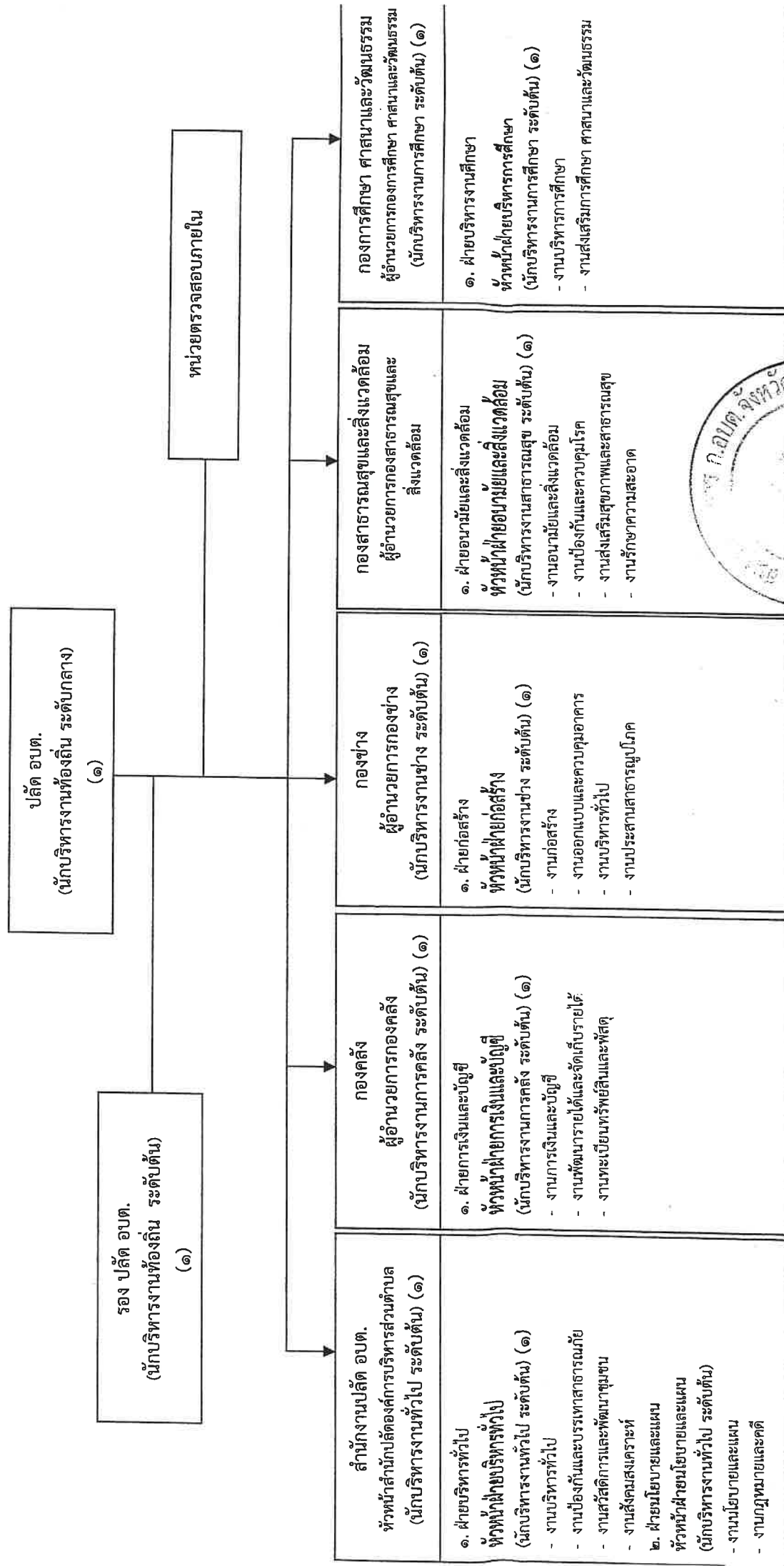
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	๑๙	๒๐	๒๐	-	+๑	-	-
๒	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-
๓	กองช่าง	๙	๖	๙	๙	-	+๓	-	-
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม		๕๒	๔๘	๕๒	๕๒	-	+๔	-	-



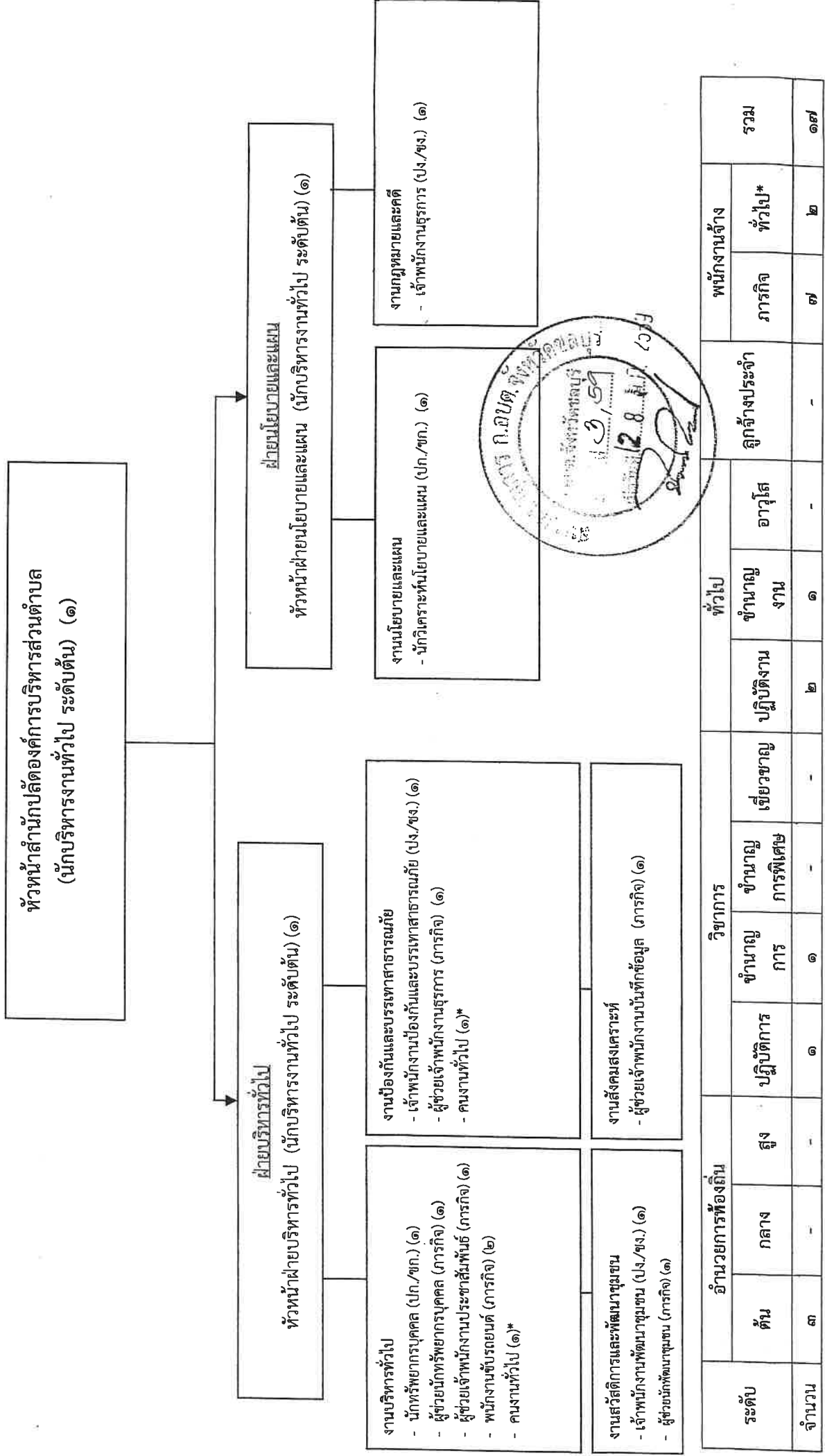
สำเนาถูกต้อง

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

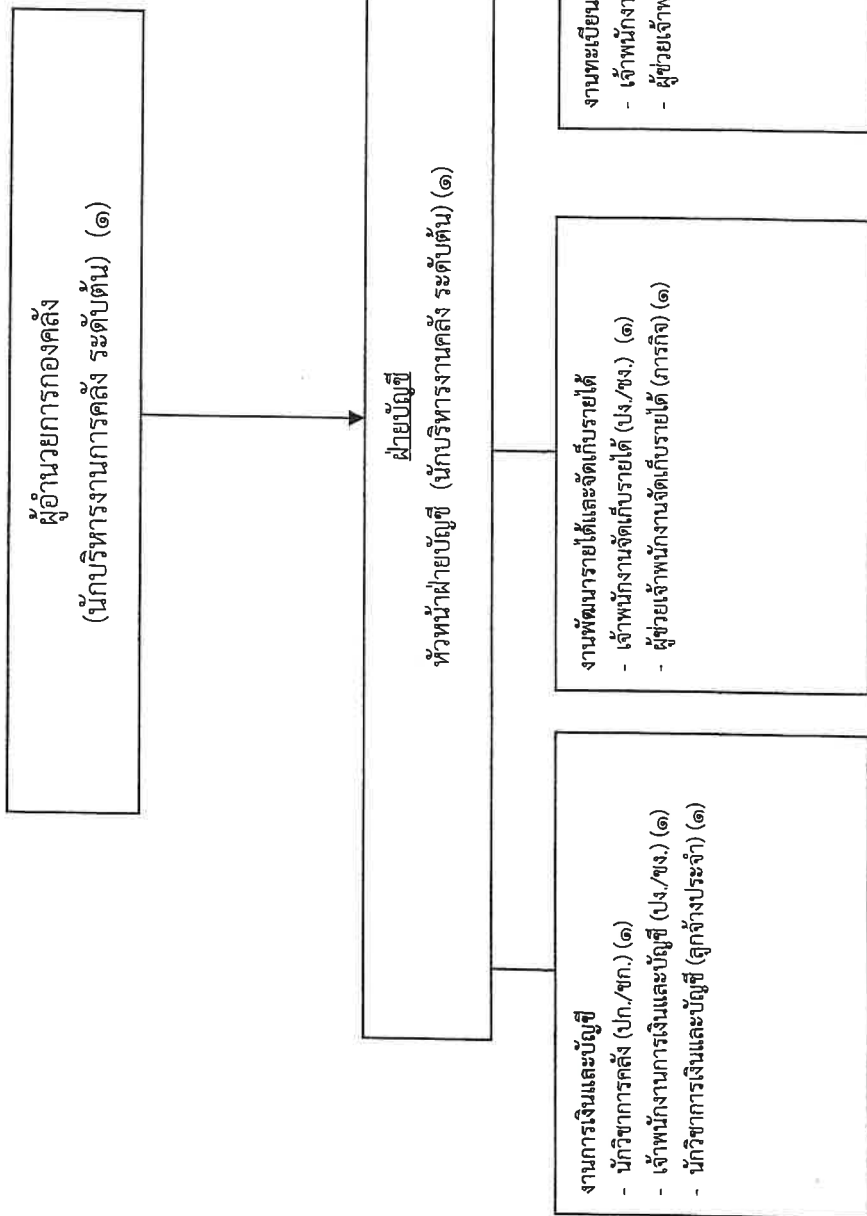
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



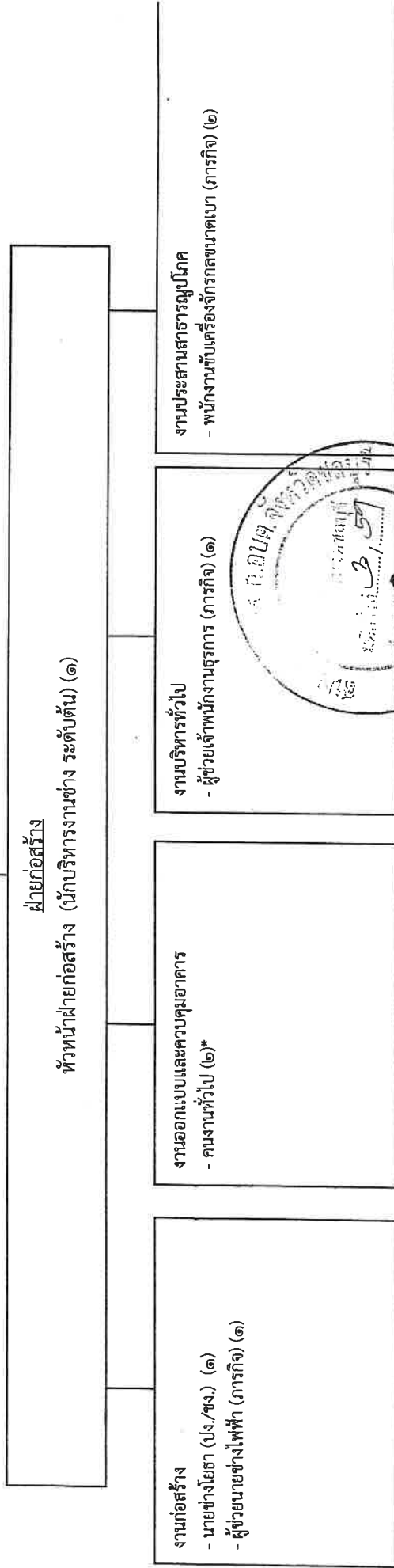
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการฟ้องเงิน			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๑	๒	-	๔

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	๙

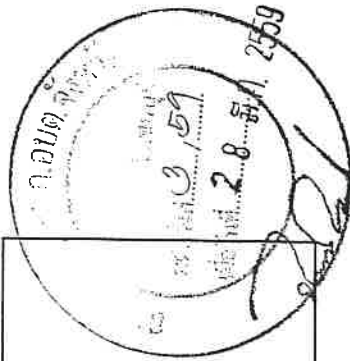
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

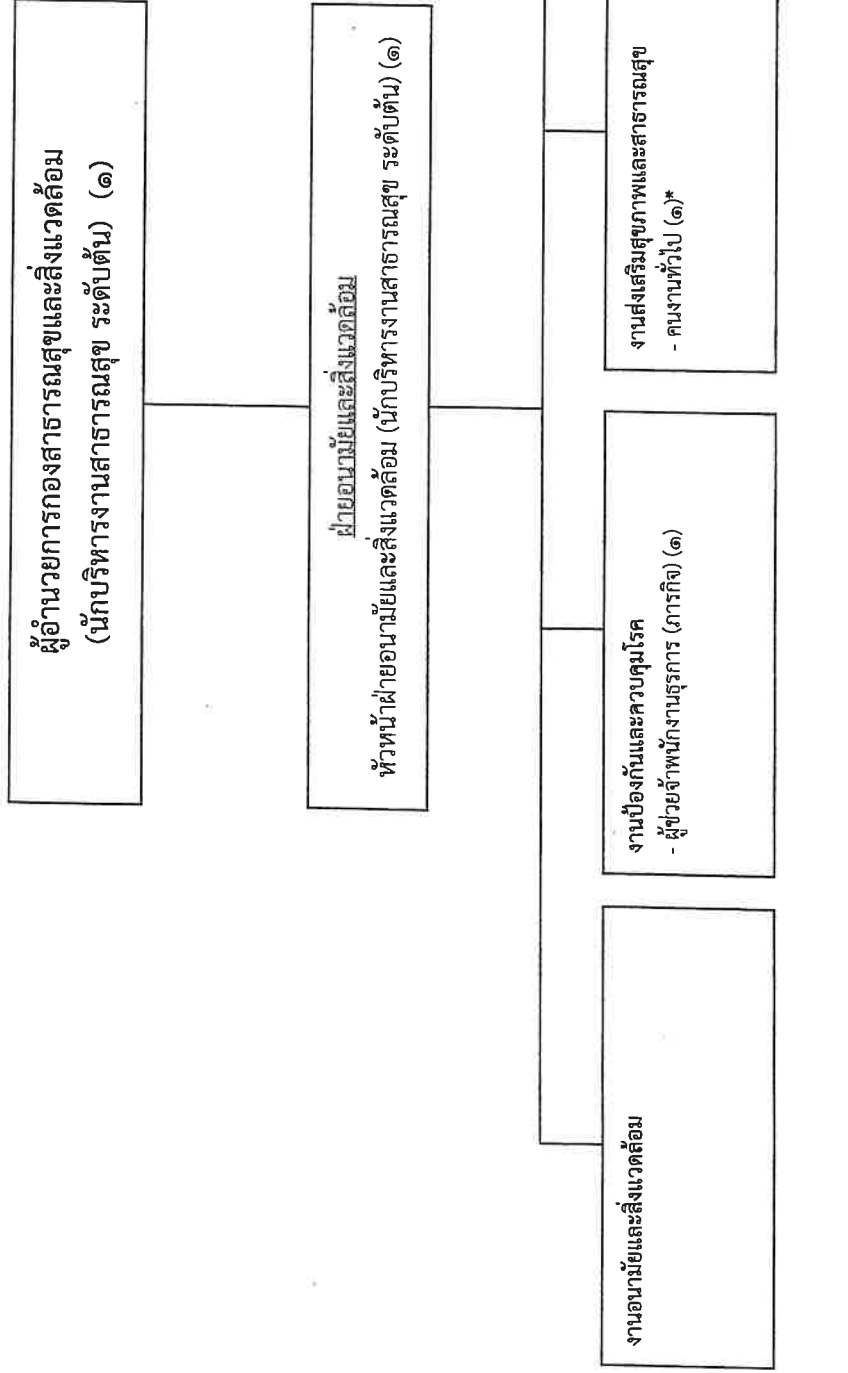
งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชด) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๔)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๑	-	๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน		การกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๕

หน่วยตรวจสอบภายใน

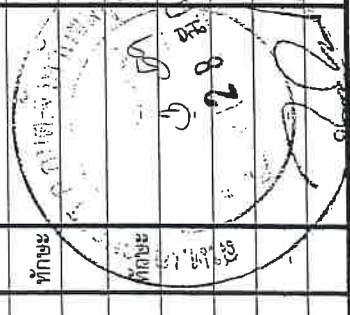
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	
	งานตรวจสอบภายใน
	- นกวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

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



สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนมสนธิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๑	นายเอกพิสิฐ สีโรจน์รังสี	ป.ตรี	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	๘	๐๘-๓-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๗๘,๘๐๐	๗๘,๘๐๐	๕๗๒,๗๖๐
๒	นายไวพจน์ หยุตร์รัตน์	ป.โท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงาน อบต.) รองปลัด อบต.	๗	๐๘-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	๓๓๗,๕๒๐	๔,๒๐๐	-	(คำนวณตาม ๖๒๒) ๓๒๑,๗๒๐
๓	นางบุษบา คำกักร์	ป.โท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงาน อบต.) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	๗	๐๘-๓-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๒๘๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	(คำนวณตาม ๖๒๒) ๓๒๕,๘๘๐
๔	น.ส.ศิริบทรา รักพันธ์ ณ ทองคาย	ป.โท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) ฝ่ายบริหารทั่วไป	๖	๐๘-๓-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ต้น	๒๘๘,๒๐๐	๑๓,๕๐๐	-	(คำนวณตาม ๖๒๒) ๓๐๑,๗๐๐
๕	นางนันทิยา ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	บุคลากร	๓-๔๖๖	๐๘-๓-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ก.	-	-	-	ว่าง
๖	นายศิริยศ ถิ่นทวี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗	นางสาวอรพรม นิยม	ปวช.	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	ปวช.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปวช.	(๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นายสมชาย อูมา	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	-	-	ว่าง
๑๐	นางสาวลิปิการ์ ศรีนวล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวบุญมี อูมา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



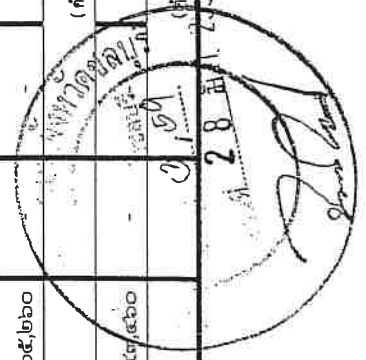
 (นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)

 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๑๒	จำเอกสำราญ บุญจันทร์	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๐๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๕๘,๗๒๐	-	๒๕๘,๗๒๐
	พนักงานจ้าง										(คำนวณตาม ว
๑๓	นางสาวจิตติมา ขอบอารมณ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	๑๒๐,๙๖๐	-	
									(๓๐,๐๔๐x๑๒)		
๑๔	นางสาวอินทรีา จันทหาร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								(๘,๐๐๐x๑๒)		ว่าง
๑๕	ว่าง	-	๐๑-๐๓๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๒-๔/๕	๐๘-๓-๐๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	-	-	
	พนักงานจ้าง										
๑๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	-	-	ว่าง
	งานสังคมสงเคราะห์										
	พนักงานจ้าง										
๑๗	นางสาวอุไรวรรณ น้าฟ้า	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ปวช.	๑๔๗,๑๒๐	-	๑๔๗,๑๒๐
									(๑๒,๒๖๐x๑๒)		
๑๘	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	๖	๐๘-๓-๐๑-๒๐๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	-	-	ว่าง
	งานนโยบายและแผน										
๑๙	นางสาวกรรณิการ์ จำปาบุล	ป.โท	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๖	๐๘-๓-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๖๕,๒๖๐	-	๒๖๕,๒๖๐
	งานกฎหมายและคดี										(คำนวณตาม ว
๒๐	นางสาวพัชรา กิ่งเฮ	ปวส.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	๐๘-๓-๐๑-๔๐๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๗,๙๖๐	-	๑๔๗,๙๖๐
											(คำนวณตาม ว

ล

(นางสาวเสาวฤทธิ์ รื่นเจริญ)
 อนุมัติคำสั่งการบริหารส่วนตำบลนางวังหิน



ହେ

นางสาวเสาวรัตน์ ฐีนเจริญ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	กองช่าง		กองช่าง		กองช่าง				
			ผู้อำนวยการกองช่าง	๗	ผู้อำนวยการกองช่าง		ผู้อำนวยการกองช่าง				ว่าง
			(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)				
			ฝ่ายก่อสร้าง		ฝ่ายก่อสร้าง		ฝ่ายก่อสร้าง				
๒	นายอนันต์ จันทร์สม	ป.โท	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	๖	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง		หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง				๓๔๐,๕๖๐
			(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)				(คำนวณตาม ๖๔
	งานก่อสร้าง										
๓	ว่าง	-	นายช่างโยธา	๖-๔/๕	นายช่างโยธา		นายช่างโยธา				ว่าง
			๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑		๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑						
	พนักงานจ้าง										
๔	ว่าง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า				ว่าง
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร										
	พนักงานจ้าง										
๕	นายเฉลิมพล วงษ์วิลาศ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป				๑๐๘,๐๐๐
๖	นายโชค หนูทอง	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป				๑๐๘,๐๐๐
	งานบริหารทั่วไป										
	พนักงานจ้าง										
๗	นางสาวจันทิรา อร่าม	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ				๑๐๘,๐๐๐
	งานสาธารณสุข										
	พนักงานจ้าง										
๘	ว่าง	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถจักรยานยนต์		พนักงานขับรถจักรยานยนต์				ว่าง
๙	ว่าง	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถจักรยานยนต์		พนักงานขับรถจักรยานยนต์				ว่าง

(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)
รองผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแพ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑	นางสาวกมลกรณ์ เลือดสกุล	-	๐๖-๐๓๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	๗	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๖๙,๕๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๕๘๐ (คำนวณตาม ๖๒)
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
				ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม			ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
๒	ว่าง	-	๐๖-๐๓๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยฯ	๗	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยฯ	ต้น	-	-	-	ว่าง
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	งานป้องกันและควบคุมโรค											
	พนักงานจ้าง											
๓	นางสาวพนิศา ม่วงงาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๑๒๐
	งานส่งเสริมสุขภาพและ สธ.											
	พนักงานจ้าง											
๔	ว่าที่ร้อยตรีจิรินทร์ ศรีอุปค	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานรักษาความสะอาด											
	พนักงานจ้าง											
๕	นางสาวแอนจิลาพา ศิราเอ็น	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๒๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๐๐๐

นางสาวเสาวรัตน์ รุ่งเจริญ
 ควบคุมดูแลกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๑	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	๗	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	-	-	ว่าง
				(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)				
				ฝ่ายบริหารการศึกษา			ฝ่ายบริหารการศึกษา				
๒	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๖	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	-	-	ว่าง
				(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)				
	งานบริหารการศึกษา										
๓	ว่าง	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๔/๖	๐๘-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	ว่าง
๔	นางสาวกรรณิการ์ พึ่งแพง	ป.ตรี	๒๑-๒๑๐๖-๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๑-๒๑๐๖-๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	๒๑,๕๐๐.๐๐	(๒๑,๕๐๐.๐๐)	๒๑,๕๐๐.๐๐
๕	นางสาวกมลทิพย์ พึ่งแพง	ป.ตรี	๒๑-๒๑๐๖-๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๑-๒๑๐๖-๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	๒๑,๕๐๐.๐๐	(๒๑,๕๐๐.๐๐)	๒๑,๕๐๐.๐๐
๖	นางวันวิมล รังษี	ป.ตรี	๒๑-๒๑๐๖-๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๑-๒๑๐๖-๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	๒๑,๕๐๐.๐๐	(๒๑,๕๐๐.๐๐)	๒๑,๕๐๐.๐๐
๗	นางสาวอริสรา ดอนใจ	ป.ตรี	๒๑-๒๑๐๖-๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๑-๒๑๐๖-๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	๒๑,๕๐๐.๐๐	(๒๑,๕๐๐.๐๐)	๒๑,๕๐๐.๐๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา										
๘	นางสุนทรี จันทร์เสมอ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑๓,๘๐๐.๐๐	(๑๓,๘๐๐.๐๐)	๑๓,๘๐๐.๐๐

๑๕

(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)
รองผู้อำนวยการส่วนตำบลนาหว้าหิน

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

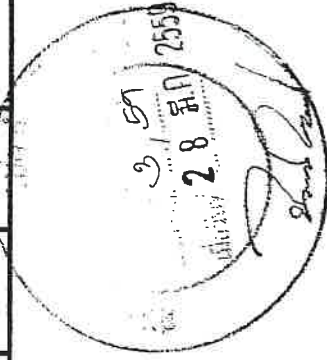
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑	ว่าง	-	๑๒-๓๐๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓	๐๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.					ว่าง

หมายเหตุ

หมายถึง กำหนดเพิ่ม

หมายถึง พนักงาน, ลูกจ้าง, พนักงานจ้าง ภายนอก จาก สด. (ไม่ต้องนำมาคำนวณค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๐)

หมายถึง ยุลเล็ก



นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ
นางปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

28 MAR 2559

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในชวาระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินเดือน (บาท)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓,๐๐๐	๑๒,๙๖๐	-	๓๖๘,๗๒๐	๓๘๑,๖๘๐	
๒	พน.ฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๐๗,๓๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔,๐๑๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๒๑,๙๓๐	๔๓๔,๙๔๐	
๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒,๒๘๐	๘,๗๖๐	-	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๖,๒๔๐	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๒๐	-	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๗,๖๘๐	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๒๐	-	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๗,๖๘๐	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๑	๒๐๗,๐๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒,๒๘๐	๘,๐๐๐	-	๒๐๙,๓๔๐	๒๑๘,๓๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๓๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	-	๑๓๖,๔๔๐	๑๔๑,๙๖๐	
	รวม		๙	๙	๒,๒๔๐,๓๗๐	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	๕๖,๙๗๐	๘๒,๗๔๐	-	๒,๒๙๗,๓๔๐	๒,๓๘๐,๐๘๐	

สรุปการกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า						กำลังคนที่เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ							
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	ปี ข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓									
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓																					
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๒๐	๑๔	๕,๐๒๔,๑๖๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๗,๖๔๐	๕,๑๘๖,๖๔๐	๕,๓๕๑,๖๔๐	๕,๕๑๙,๒๘๐												
๒	กองคลัง	๙	๖	๒,๓๘๙,๙๒๐	๙	๙	๙	-	-	-	๘๗,๔๒๐	๘๗,๖๖๐	๘๘,๓๔๐	๒,๔๗๗,๓๔๐	๒,๕๖๕,๐๐๐	๒,๖๕๓,๓๘๐												
๓	กองช่าง	๙	๗	๑,๗๑๓,๐๖๐	๙	๙	๙	-	-	-	๕๔,๓๐๐	๕๕,๐๒๐	๕๕,๘๖๐	๑,๗๖๗,๓๖๐	๑,๘๒๒,๓๘๐	๑,๘๗๘,๒๔๐												
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘	๓	๑,๑๙๒,๖๘๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๒,๓๔๐	๓๒,๗๐๐	๓๒,๕๘๐	๑,๒๒๕,๐๒๐	๑,๒๕๗,๗๒๐	๑,๒๙๐,๓๐๐												
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๔	๑,๓๐๕,๓๒๐	๘	๘	๘	-	-	-	๔๓,๘๐๐	๔๔,๐๔๐	๔๔,๑๖๐	๑,๓๕๙,๑๒๐	๑,๔๐๓,๑๖๐	๑,๔๔๗,๓๒๐												
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐												
รวม		๕๒	๓๔	๑๑,๙๙๐,๔๖๐	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๓๙๖,๓๔๐	๓๙๖,๔๒๐	๔๐๐,๖๒๐	๑๒,๓๘๒,๘๐๐	๑๒,๗๗๙,๒๒๐	๑๓,๑๙๔,๘๐๐												
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																												
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																												
ประมาณการรายได้																												
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																												

นายศิริกร จันทร์แก้ว
ผู้อำนวยการกองคลัง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

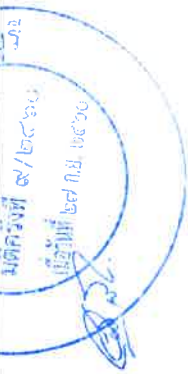
คำอธิบาย : ให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำเสนอวิธีราชการกำหนดอัตราสิ่ง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงแบ่งที่คาดว่าจะต้องใช้นช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	กำลังคนที่เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	นักบริหารงาน อบต.															
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๓,๑๒๐	๕๙๙,๑๒๐	๕๘๓,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๖๔๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๓๓,๔๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต.															
๓	หน.ส.บ.อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๔	หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๕	หน.ฝ่ายนโยบายฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๔๙,๗๖๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง**
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๑	๑	-	-	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๓๐๗,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่าง**
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง															
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	คุณวุฒิ (ป.ตรี)	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๙๒๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๙,๙๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	คุณวุฒิ (ป.ตรี)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๔๔๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๕๘,๔๔๐	๑๗๑,๓๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๖,๑๒๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๗,๕๖๐	
๑๖	พนักงานงานขับรถยนต์ (๑)	ทักษะ (๕ ปี)	๑	๑	๑๒๙,๑๒๐	๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๕๒๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๓๔,๕๒๐	๑๔๕,๔๔๐	
๑๗	พนักงานงานขับรถยนต์ (๒)	ทักษะ (๕ ปี)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	๙๖๖,๐๐๐	๙๖๖,๐๐๐	๙๖๖,๐๐๐	๙๖๖,๐๐๐	
	รวม		๒๐	๑๔	๕,๐๒๔,๑๖๐	๒๐	๒๐	-	-	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๗,๐๐๐	๕,๑๘๖,๖๔๐	๕,๐๒๗,๖๔๐	๕,๑๘๖,๖๔๐	๕,๑๘๖,๖๔๐	

(นางสีกร จันทร์แก้ว)
ผู้อำนวยการกองคลัง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดิมนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่งระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนทีเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดิมน (บาท)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง																	
๑	ผอ.กองคลัง (น้การบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒	หน.ฝ่ายบัญชี (มีกรบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๓๖๐	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง**
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๘๘๐	๙,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐	
	พนักงานจ้าง																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๕๒๐	๑๖๕,๙๖๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๒,๙๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	รวม		๙	๖	๒,๓๘๙,๙๒๐	๙	๙	๙	-	-	-	๘๗,๕๒๐	๘๗,๖๖๐	๘๘,๓๘๐	๒,๔๗๗,๓๔๐	๒,๕๖๙,๐๘๐	๒,๖๖๕,๓๘๐	



 ๒๕๖๑

๒๕๖๑

 (นางสิริกร จันทารแก้ว)

 ผู้อำนวยการกองคลัง

๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ ๓ ปี ข้างหน้า						กำลังคนที่เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓					
กองช่าง																						
๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๕,๒๒๐	๔๖๒,๔๕๐	๔๗๖,๔๖๐	ช่าง				
๒	หน.ฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๒๗๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๒๙๔,๔๖๐	๓๐๖,๑๒๐					
๓	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๘๐	๓๒๗,๐๖๐	ช่าง**				
พนักงานจ้าง																						
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐					
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐					
๓	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (การกิจ) (๑)	ทักษะ (๕ ปี)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐					
๔	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (การกิจ) (๒)	ทักษะ (๕ ปี)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐					
๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐					
รวม																						
๙ ๙ ๙ ๔๔,๓๐๐ ๔๔,๐๒๐ ๔๔,๘๒๐ ๑,๗๖๗,๓๖๐ ๑,๘๗๘,๓๔๐ ๑,๘๗๘,๒๔๐																						
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																						
๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สธ.)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๓๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๘๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐					
๒	หน.ฝ่ายอนามัยฯ (นักบริหารงาน สธ.)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ช่าง				
พนักงานจ้าง																						
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐					
๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐					
รวม																						
๕ ๓ ๑,๑๙๒,๖๘๐ ๓๒,๓๔๐ ๓๒,๗๐๐ ๓๒,๕๔๐ ๑,๒๒๕,๐๒๐ ๑,๒๔๕,๗๒๐ ๑,๒๔๕,๐๒๐																						

นางสิริกร จันทร์แก้ว
ผู้อำนวยการกองคลัง

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ส.ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า						กำลังคนที่เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																							
๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง						
๒	หน.ฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง						
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง**						
๔	ครู	คศ.๑	๒	๒	๔๓๘,๔๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๘,๙๒๐	๑๘,๙๒๐	๑๘,๙๒๐	๔๕๗,๔๐๐	๔๗๑,๐๒๐	๔๘๓,๗๖๐	ผู้เกษียณ ประจำปี ว่าง ๑ อัตรา						
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	๒	๑	๔๑๑,๘๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๘,๓๘๐	๑๘,๓๘๐	๑๘,๓๘๐	๔๓๐,๒๒๐	๔๔๓,๘๒๐	๔๕๖,๕๒๐	อัตรา						
	พนักงานจ้าง																							
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	คุณวุฒิ (ปวช.)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐							
	รวม		๘	๔	๑,๓๑๕,๓๒๐	๘	๘	๘	-	-	-	๔๓,๘๐๐	๔๔,๐๘๐	๔๔,๑๖๐	๑,๓๕๙,๒๒๐	๑,๔๐๓,๒๒๐	๑,๔๕๗,๓๒๐							
	ฝ่ายตรวจสอบภายใน																							
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง						
	รวม		๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐							

หมายถึง ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
หมายถึง ตำแหน่งว่าง ร้องขอ สก.

**

(นางสิริกร จันทร์แก้ว)
ผู้อำนวยการกองคลัง

การวิเคราะห์เงิน ๔๐ % แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ประมาณรายจ่าย	งบประมาณ ๒๕๖๑	งบประมาณ ๒๕๖๒	งบประมาณ ๒๕๖๓
เงินเดือนพนักงาน	๙,๖๓๘,๖๔๐	๙,๙๔๑,๘๒๐	๑๐,๒๔๖,๓๒๐
เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐
เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๒,๕๑๒,๕๖๐	๒,๕๙๖,๙๒๐	๒,๖๘๔,๒๘๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๒,๔๗๖,๕๖๐	๒,๕๕๕,๘๔๔	๒,๖๓๕,๙๖๘
รวมรายจ่าย	๑๔,๘๕๙,๓๖๐	๑๕,๓๓๕,๐๖๔	๑๕,๘๑๕,๘๐๘
ประมาณการรายจ่าย	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๖๑,๓๕๔,๑๒๕
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๖.๗๐	๒๖.๒๔	๒๕.๗๘

ลงชื่อ.....
 (นางสิริกร จันทร์แก้ว)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

ประมาณการค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕
 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ประมาณรายจ่าย	งบประมาณ ๒๕๖๑	งบประมาณ ๒๕๖๒	งบประมาณ ๒๕๖๓
เงินเดือนพนักงาน	๑๒,๓๘๒,๘๐๐	๑๒,๗๗๙,๒๒๐	๑๓,๑๗๙,๘๔๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ + ๒๐ %	๒,๔๗๖,๕๖๐	๒,๕๕๕,๘๔๔	๒,๖๓๕,๙๖๘
รวมรายจ่าย	๑๔,๘๕๙,๓๖๐	๑๕,๓๓๕,๐๖๔	๑๕,๘๑๕,๘๐๘
ประมาณการรายจ่าย	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๖๑,๓๕๕,๑๒๕
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๖.๗๐	๒๖.๒๔	๒๕.๗๘

ลงชื่อ.....

(นางสิริกร จันทร์แก้ว)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u>								
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ร้องขอ สด.)
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ร้องขอ สด.)
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำเนาถูกต้อง
๑๖	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) <u>งานนโยบายและแผน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางปวีณรัตน์ มั่นศรี) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) <u>งานกฎหมายและคดี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)								
	ฝ่ายบัญชี								
๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)								
	งานการเงินและบัญชี								
๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้								
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ร้องขอ สด.)
	พนักงานจ้าง								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง
2/5/65
(นางสาววิภาดา นันทะ)
หัวหน้า

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ร้องขอ สด.)
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า งานออกแบบและควบคุมอาคาร พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

 (นางปวันรัตน์ มั่นศรี)
 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา								
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ร้องขอ สด.)
๔	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒				
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒				อุดหนุนงบมา (ว่าง ๑ อัตรา)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	พนักงานจ้าง								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

 (นางปวันรัตน์ รักษ์สุข)
 หัวหน้า

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>								
๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	งานป้องกันและควบคุมโรค								
	พนักงานจ้าง								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
	พนักงานจ้าง								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานรักษาความสะอาด								
	พนักงานจ้าง								
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<u>ฝ่ายตรวจสอบภายใน</u>								
	งานตรวจสอบภายใน								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	-
๒	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-
๓	กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม		๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	-

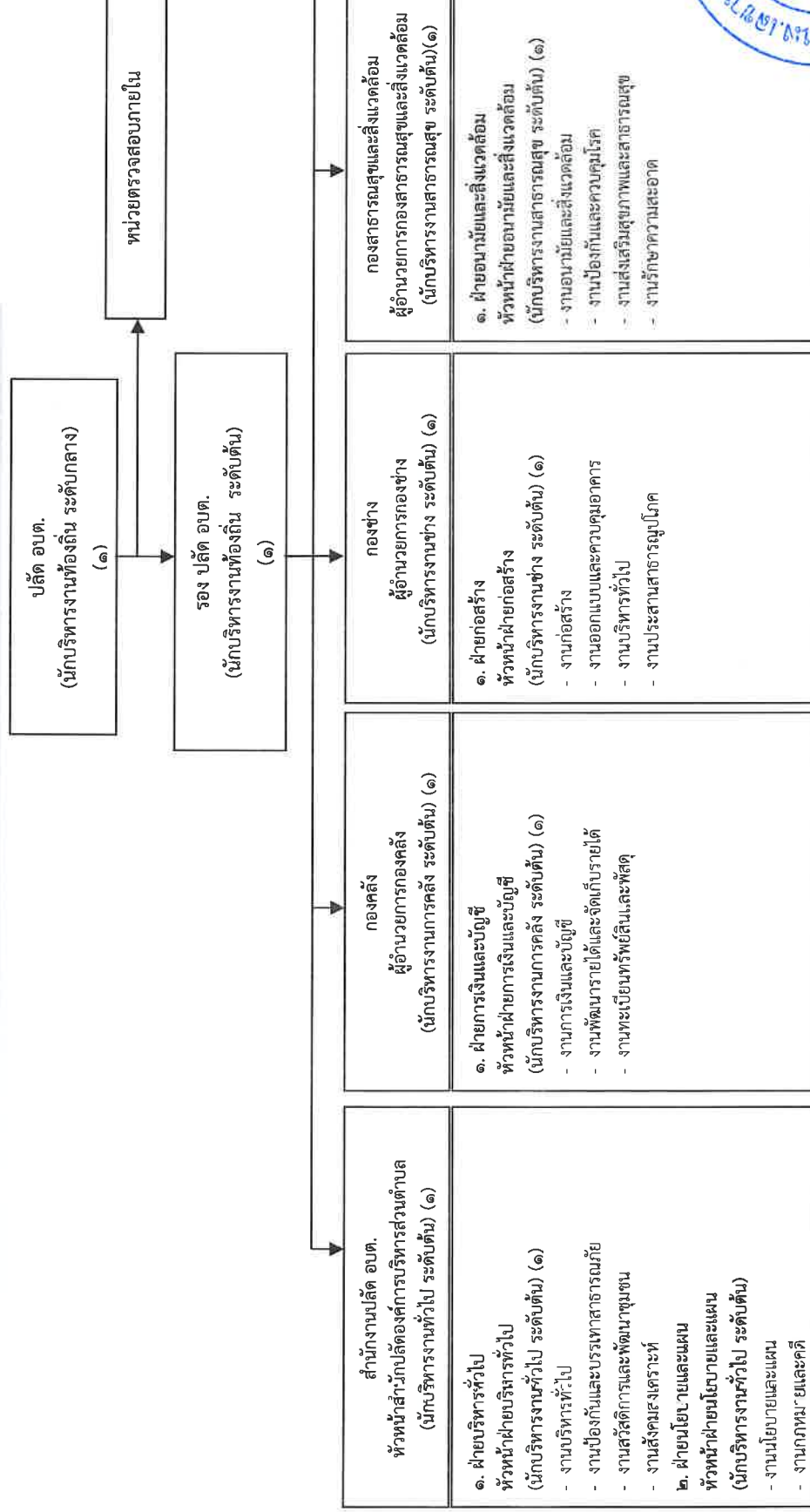
ผู้อำนวยการ

๒/๕๒

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชท.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปท.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (พง.)	ทั่วไป (พง/ชง)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (พง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
นครong	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓	๑๕	๒
ว่าง	-	-	-	-	-	๗	-	๑	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	๑๘
																	๕๒

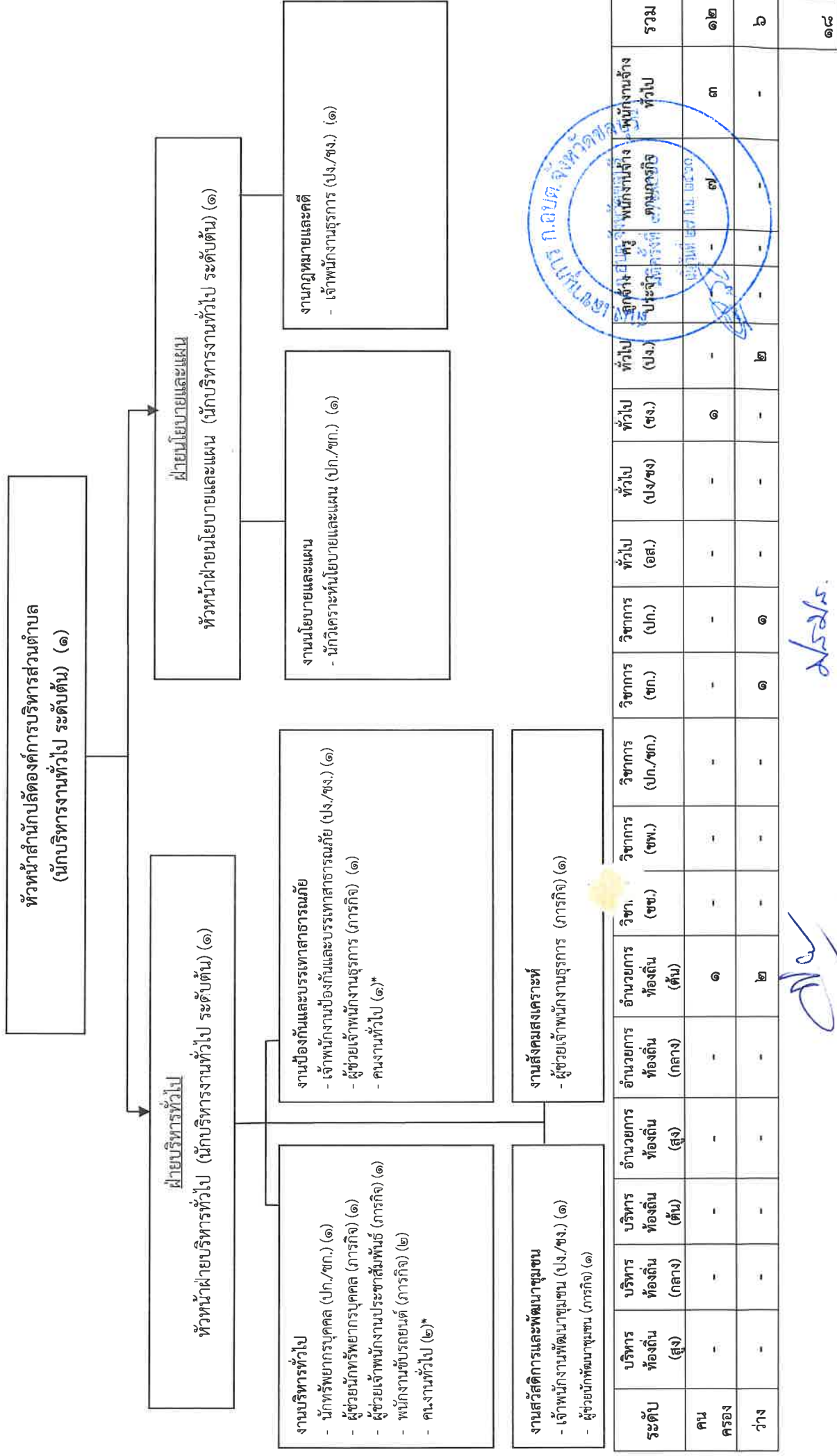
(นายมานพ ศรีบุญดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

(นายพรศักดิ์ อุดลธิตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

(นางสาวสาริณี รื่นเจริญ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางปรินรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

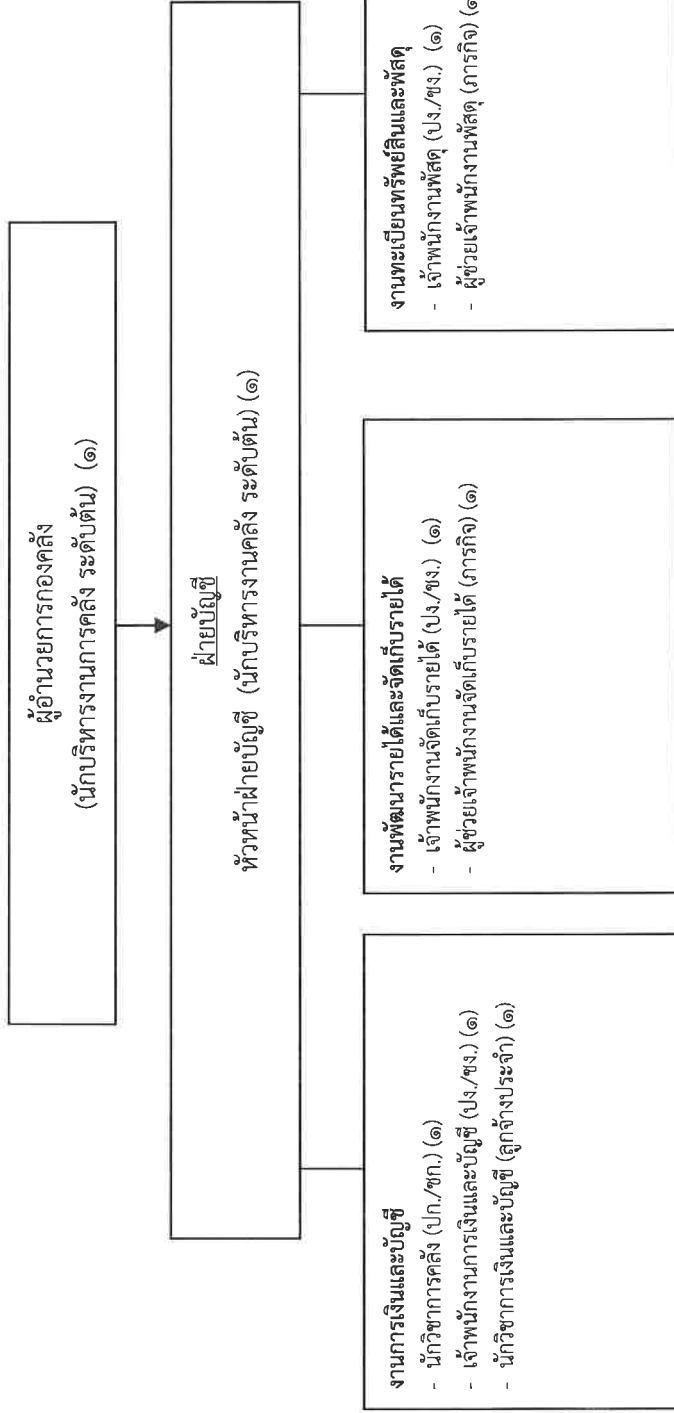
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายพรศักดิ์ อุบลรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวิงหิน

(นางปิ่นรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
รศ.ช. น.วิ.

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต่ำ)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ชก./ชก.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อศ.)	ทั่วไป (ปง/ชง)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คน ครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๕
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
																			๙

[Signature]

นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

[Signature]

นางสิริกร จันทร์แก้ว
ผู้อำนวยการกองคลัง

[Signature]

นางปรินรัตน์ มั่นศรี
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
รพท. นวค. จส.



โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง
- นายช่างโยธา (ปจ./ขง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- คนงานทั่วไป (๒)*

งานบริหารทั่วไป
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

งานประสานสาธาณูปโภค
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๒)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (สูง)	อำนวยความสะดวก (กลาง)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ปจ./ขก.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปจ.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ปจ./ขง.) (ขง.)	ทั่วไป (ขง.) (ปจ.)	ทั่วไป (ปจ.) (ขง.)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๒	๗
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒
รวม	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๙

(Signature)

(นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน

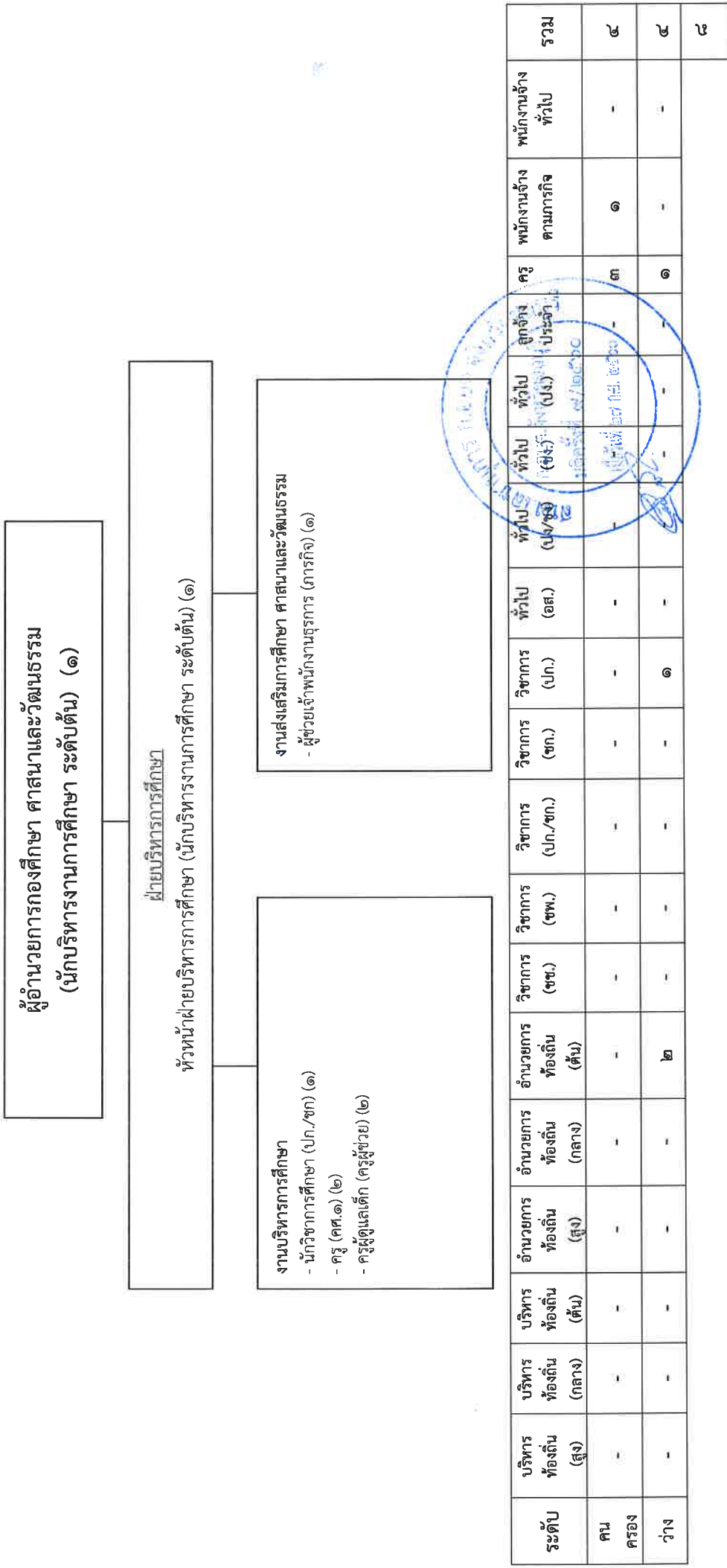
(Signature)

(นายปริญญา บุญเพ็ง)
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง

(Signature)

(นางปิ่นรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
อภท. ยน. มย.

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

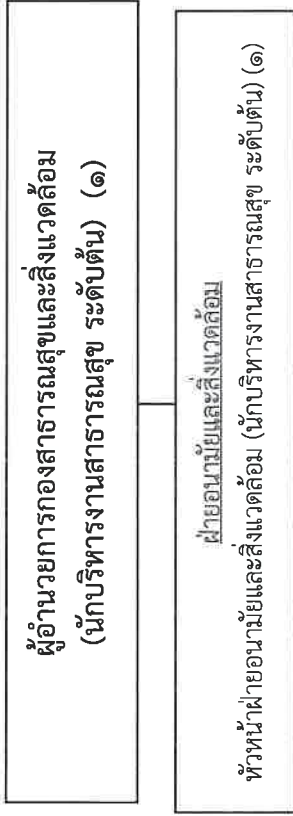



(นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวงหิน


(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


(นางปรวิรัตน์ มั่นศรี)
 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
 สกท. นน. รพ.

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม				งานป้องกันและควบคุมโรค - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)				งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - คนงานทั่วไป (๑)*				งานรักษาความสะอาด - คนงานทั่วไป (๑)*							
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (สูง)	อำนวยความสะดวก (กลาง)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ชข.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ปท./ชก.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปท.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ปม/ชง)	ทั่วไป (ขง.)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓
ครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕

(Signature)

(นายพรศักดิ์ อุบลสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

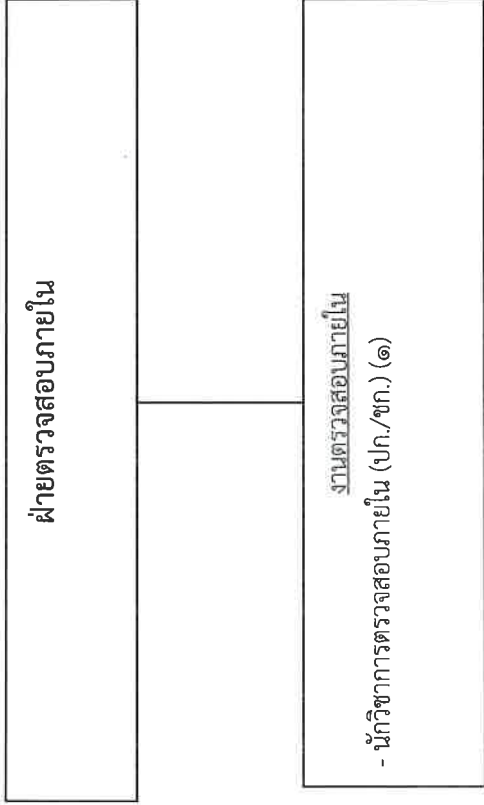
(Signature)

(นางสาวกมลกรณ์ เลือดสกุล)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

(Signature)

(นางปิ่นรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
รพช. นว. ๙๙

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ปก./ชก.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อสม.)	ทั่วไป (บจ./ชง.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (บง.)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คน ครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ก.อ.บ.ค. ๑/๒๕๖๓	ก.อ.บ.ค. ๑/๒๕๖๓	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑
																				๑

[Signature]

(นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

[Signature]

(นางปรีติรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
รทท. ๔๐๔.๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวัง อําเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำหนดเดิม			กรอบอัตรากำหนดใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๑	นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์	ป.โท	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๕๗,๖๕๐	๘๔,๐๐๐	๔๖๕,๖๕๐	
๒	นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ	ป.โท	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	(๓๓,๑๐๐x๑๒) ๓๕๙,๓๒๐	(๗,๐๐๐x๑๒) ๔๒,๐๐๐	๓๙๖,๓๒๐	
๓	ว่าง		๐๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๐๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	(๒๕,๑๐๐x๑๒) ๓๐๖,๖๐๐	(๓,๕๐๐x๑๒) ๔๒,๐๐๐	๓๕๐,๖๐๐	ว่าง
๔	ว่าง		๐๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) ฝ่ายบริหารทั่วไป	ต้น	๐๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป) ฝ่ายบริหารทั่วไป	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๓๗๑,๖๐๐	ว่าง
๕	ว่าง		๐๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง (เรื่องขอ สบ.)
๖	นางศิริระยศ ถิ่นทวี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑๘๖,๓๒๐	-	๑๘๖,๓๒๐	
๗	นางสาวอรพรรณ นิยม	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปวช.	๑๑๖,๗๖๐	-	๑๑๖,๗๖๐	
๘	นายสมชาย อูมา	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๒๕,๑๒๐	-	๑๒๕,๑๒๐	
๙	นายสุทัศน์ อูมา	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๑๖,๕๐๐	-	๑๑๖,๕๐๐	
๑๐	นายสิริสภาพ จันทระ	-	(นางปริวรรตน์ มั่นใจ) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นางสาวบุญมี อูมา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอพนมสนธิคม จังหวัดชลบุรี (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๒	จำเริญ รุ่งโรจน์ บุญจันทร์	ปวส.	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
	พนักงานจ้าง								(๒๒,๕๒๐x๑๒)			
๑๓	นางสาวรุธิมา ขอบอารมณ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-		ปวช.	๑๒๕,๒๘๐	-	-	๑๒๕,๒๘๐
									(๔,๗๓๐x๑๒)			
๑๔	นางสาวอินทิรา จันทร์พราหมณ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานสวัสดิการและพัฒนามหาชน								(๔,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นางสาวว่าง	-	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	ว่าง (เรื่องขอ สว.)
	พนักงานจ้าง											
๑๖	นางสาวสิริภรณ์ ศรีนวล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	-		ป.ตรี	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
	งานสังคมสงเคราะห์											
	พนักงานจ้าง											
๑๗	นางสาวอุไรวรรณ น้าฟ้า	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-		ปวช.	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
									(๒๒,๕๒๐x๑๒)			
๑๘	นางปวีร์รัตน์ มั่นศรี	ป.โท	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗๓,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๑,๕๐๐
	งานนโยบายและแผน								(๒๗,๕๐๐x๑๒)			
๑๙	นางสาวว่าง		๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี											
๒๐	นางสาวว่าง		๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	-

๒/๕๖๕
(นางปวีร์รัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
ร.ร.ร. น.น.ร.ร.

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
				กองคลัง			กองคลัง						
๑	นางสิริกร จันทร์แก้ว	ป.ตรี	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-		๓๔๑,๓๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๒๔,๑๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)			
๒	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	ฝ่ายบัญชี	ต้น	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-		ว่าง
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)						
	งานการเงินและบัญชี												
๓	นางสาวมนิภา จำปาลู	ป.โท	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง		๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง		๒๘๘,๑๒๐	-	-		๒๘๘,๑๒๐
									(๒๔,๐๐๐x๑๒)				
๔	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-		ว่าง
	ลูกจ้างประจำ												
๕	นางสาวบุญยืน เชื้อวงศ์	ป.โท	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.โท	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.โท	๒๒๑,๗๖๐	-	-		๒๒๑,๗๖๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								(๑๘,๕๔๐x๑๒)				
๖	นางสาวสายใจ เอนกปริบูรณ์	ปวส.	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐	-	-		๒๒๑,๒๘๐
	พนักงานจ้าง								(๑๘,๕๔๐x๑๒)				
๗	นางสาวศิริพร วงศ์อินทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช.	๑๘๗,๒๘๐	-	-		๑๘๗,๒๘๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								(๑๒,๒๘๐x๑๒)				
๘	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-		ว่าง (ร้องขอ ท.)
	พนักงานจ้าง												
๙	นางสาวจินดารัตน์ พรหมสินวงศ์	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	๑๑๒,๘๐๐	-	-		๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๕๐๐x๑๒)				

(นางปริรัตน์ มินศิริ)
ผู้ทำฝ่ายนโยบายและแผน
รณท. ๒๔, ๓๓, ๓๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อําเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
				กองช่าง			กองช่าง					
๑	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
				ฝ่ายก่อสร้าง			ฝ่ายก่อสร้าง					
๒	นายปริญญา บุญเพ็ง	ป.ตรี	๐๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๐๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๒๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๗๒,๘๘๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๒๑,๒๔๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
	งานก่อสร้าง											
๓	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง (ร้องขอ สก.)
	พนักงานจ้าง											
๔	นายเฉลิมพล วงษ์วิลาศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								(๙,๔๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๕	นางสาวพิชยา วงศ์วิลาศ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖	นายโชค หนอง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานบริหารทั่วไป								(๙,๐๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๗	นางสาวจันทิรา อร่าม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
	งานสาธารณสุข								(๒๒,๖๔๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๘	นายทวี ภูเพชร	ทักษะ	-	พนัก.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	-	พนัก.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			
๙	นายเกียรติศักดิ์ เนียมผาสุข	ทักษะ	-	พนัก.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	-	พนัก.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)					
๒	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๐๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)					
๓	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๐๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง (ร้องขอ สท.)
๔	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก* (ถ่ายโอน)	ครูผช.	๒๐-๒-๐๑๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก* (ถ่ายโอน)	ครูผช.	๒๓๘,๘๐๐	-	-	ว่าง
๕	นางสาวหนึ่งฤทัย ทองแพง	ป.ตรี	๒๐/๒/๒๐๓๒	ครู* (ถ่ายโอน)	คศ.๑	๒๐/๒/๒๐๓๒	ครู* (ถ่ายโอน)	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๖	นางวรินทร์ รัตน	ป.โท	๒๐-๒-๐๒๓๓	ครู* (ถ่ายโอน)	คศ.๑	๒๐-๒-๐๒๓๓	ครู* (ถ่ายโอน)	คศ.๑	(๑๘,๒๕๐x๓๒)	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๗	นางสาวอมรรรัตน์ ดวงใหญ่	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๒๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก* (ถ่ายโอน)	ครูผช.	๒๐-๒-๐๒๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก* (ถ่ายโอน)	ครูผช.	(๑๘,๒๕๐x๑๒) (๑๑,๒๕๐x๑๒) ๒๐๓,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒) (๑๖,๕๐๐x๑๒) ๒๐๓,๕๐๐	-	-	๒๐๓,๕๐๐
๘	นางสงเสริมการศึกษา ศาสนา											
	นางสาวแอนจิลาพา ศิราเอ็น	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๘,๕๐๐x๑๒)			

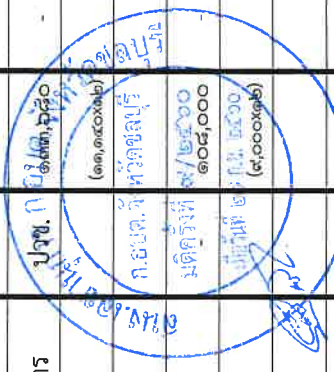
นางปณรัตน์ มั่นศรี
(นางปณรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
รศ.ดร.ปณรัตน์

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิียงหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

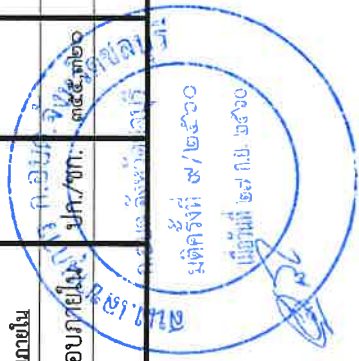
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑	นางสาวกมลกรณ์ เลือดสกุล	-	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(๓,๕๐๐x๑๒)		
				ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม			ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
๒	ว่าง	-	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยฯ	ต้น	๐๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยฯ	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	งานป้องกันและควบคุมโรค											
	พนักงานจ้าง											
๓	นางสาวพินิตา ม่วงงาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑๑๓,๖๐๐	-	-	๑๓๓,๖๐๐
	งานส่งเสริมสุขภาพและ สธ.											
	พนักงานจ้าง											
๔	ว่าที่ร้อยตรีจิรินทร์ ศรีอุบล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานรักษาความสะอาด											
	พนักงานจ้าง											
๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง


(นางปรินรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
ร.๓๓๓.๒๕๖.๖๖



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑	ว่าง	-	๐๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐	-	-	ว่าง



๙/๒๕๖๐

(นางปรินรัตน์ มั่นศรี)
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
ร.ภ.ภ. น.ค. น.ค.

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิงหิน ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลนาวังหิน ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
ความอดสาหะ เอาใจใส่ รมัตถะวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลนาวังหิน จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลนางัวหิน ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดื้อหมิ่นเหยียดหยาม กตัญญู ช่มแจงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ආදර්ශ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

ที่ ๔๐๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายมานพ ศรีนวล | นายก อบต.นาวังหิน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์ | ปลัด อบต.นาวังหิน รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๓. นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ | รองปลัด อบต. รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสิริกร จันทร์แก้ว | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวกมลภรณ์ เลือดสกุล | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. นายปริญญา บุญเพ็ง | หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. นายศิระยศ ถิ่นทวี | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้พิจารณาตามแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความต้องการกำลังคน ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามหนังสือ จังหวัดชลบุรี ด่วนมาก ที่ ขบ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๗๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้ถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ตามสาระสำคัญดังกล่าว

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมานพ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน.....ปลัด อบต.

สำเนาถูกต้อง

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย.....

รองปลัด อบต.

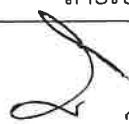
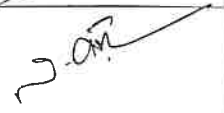
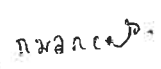
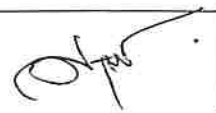
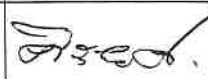
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าฝ่ายฯ

เจ้าหน้าที่/ผู้พิมพ์/ทาน

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	นายมานพ ศรีนวล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน	
๒	นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	
๓	นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๔	นางสิริกร จันทร์แก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางสาวกมลภรณ์ เลือดสกุล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	
๖	นายปริญญา บุญเพ็ง	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
๗	นายศิระยศ ถิ่นทวี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายมานพ ศรีนวล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. พิจารณาร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ได้รับความเห็นชอบ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ใน
การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้ใช้แผน
อัตรากำลังดังกล่าว โดยปัจจุบันได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปรับปรุงครั้งที่ ๔ โดยประกาศใช้แผนดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑ เมษายน
๒๕๕๙ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินตลอดมา
นั้น

อนึ่ง ภารกิจหน้าที่ของการบริหารจัดการทั้งภายในและ
ภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการไว้
จำนวน ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละ
ส่วนหรือกองภายในองค์กรมีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความ
ชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สูงสุดต่อประชาชนและราชการจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น
ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี
(ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑
มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมานั้น

สืบเนื่องจาก จังหวัดชลบุรีได้แจ้งการชักข้อแนะนำทางการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
ตามหนังสือ จังหวัดชลบุรี ด่วนมาก ที่ ขบ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๗๔ ลงวันที่
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้ถูกต้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

1/ 

/ตาม.....

(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ที่ ๔๐๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงมีความจำเป็นที่จะจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงขอเชิญ เลขานุการชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการฯ

๑. เหตุผลความจำเป็น

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ได้รับความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้ใช้แผน อัตรากำลังดังกล่าว โดยปัจจุบันได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยประกาศใช้แผนดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินตลอดมา นั้น

อนึ่ง ภารกิจหน้าที่ของการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการไว้ จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง โดยแต่ละส่วนหรือกองภายในองค์กรมีความจำเป็นที่ต้องมี บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงาน ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชนและราชการจากแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมานั้น

สืบเนื่องจาก จังหวัดชลบุรีได้แจ้งการชักชวนแนวทางการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ตามหนังสือ จังหวัดชลบุรี ด่วนมาก ที่ ขบ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๗๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้ถูกต้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ที่ ๔๐๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงมีความจำเป็นที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง



(นางปวันรัตน์ มั่นศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย

/เหตุ.....

ป

เหตุผลและความจำเป็นอื่น

๑. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ซึ่งมีอำนาจ และภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน จะสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น รวมถึงการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักการ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ประกอบมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐

สำเนาถูกต้อง

/๓. เพื่อ.....

(นางปวันรัตน์ รักษ์ศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย

๓. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้
อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมี
ประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและประโยชน์
ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของประมาณการรายรับ ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๙

๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๘

๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๗

ทั้งหมดมีการค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.

บริหารงานบุคคลฯ ขอบคุณค่ะ

มีท่านใดสงสัยหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบแล้วให้เลขานุการคณะกรรมการฯ ดำเนินการ
จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
และจัดส่งร่างเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดชลบุรี
ต่อไป

ประธานฯ

ที่ประชุม

ประธานฯ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัด/ตรวจรายงานการประชุม

(นายพรศักดิ์ อุบลสถิตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายมานพ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

ประธานกรรมการ

ผู้อำนวยการ



(นางปวันรัตน์ อัมศรี)

หัวหน้าฝ่ายนโยบาย



ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิ่งหิน
อำเภอพนัสสนิคม จังหวัดชลบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
เรื่อง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ได้ให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ในคราวประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ และนายอำเภอพนสนธิคมได้พิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน ตามหนังสืออำเภอพนสนธิคม ที่ ขบ ๐๐๒๓.๑๒/๕๗๔๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ แล้ว

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา ๘๗ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๓ ข้อ ๒๕

จึงประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน รายละเอียดปรากฏตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายมานพ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

คำแถลงงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

2.1 รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
รายได้จัดเก็บ			
หมวดภาษีอากร	1,211,071.68	1,500,000.00	1,500,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	210,131.43	450,000.00	450,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	306,264.46	480,000.00	480,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	84,650.00	70,000.00	70,000.00
หมวดรายได้จากทุน	-	-	-
รวมรายได้จัดเก็บ	1,812,117.57	2,500,000.00	2,500,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	25,896,816.27	27,500,000.00	27,500,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25,896,816.27	27,500,000.00	27,500,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เงินอุดหนุนทั่วไป	7,656,400.00	8,000,000.00	8,000,000.00
เงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			1,100,000.00
เงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับการสร้างหลักประกันรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ			10,100,000.00
เงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับสนับสนุนสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้พิการ			3,800,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7,656,400.00	8,000,000.00	23,000,000.00
รวม	35,365,333.84	38,000,000.00	53,000,000.00


 (นางสาวเสาวลักษณ์ รื่นเจริญ)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

2.2 รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	864,413.00	1,572,350.00	15,356,350.00
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และ ค่าจ้างชั่วคราว)	8,855,924.83	10,620,560.00	15,188,820.00
งบดำเนินการ (หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ และหมวดค่าสาธารณูปโภค)	9,909,446.05	12,760,795.00	11,708,830.00
งบลงทุน (หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	10,086,915.10	9,334,295.00	7,251,500.00
งบรายจ่ายอื่น (หมวดรายจ่ายอื่น)	30,000.00	30,000.00	30,000.00
งบเงินอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	3,459,794.58	3,682,000.00	3,464,500.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	33,206,493.56	38,000,000.00	53,000,000.00
รวม	33,206,493.56	38,000,000.00	53,000,000.00

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ด้าน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	15,220,550
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	170,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	7,949,800
แผนงานสาธารณสุข	3,058,500
แผนงานเคหะและชุมชน	10,554,800
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	70,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	590,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	30,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	15,356,350
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	53,000,000

(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน