

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม  
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

## สารบัญ

| เรื่อง                                                                 | หน้า     |
|------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑. หลักการและเหตุผล</b>                                             | <b>๑</b> |
| ๒ วัตถุประสงค์                                                         | ๒        |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                         | ๓        |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๖        |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                      | ๘        |
| ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง                                             | ๑๗       |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล                               | ๑๘       |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง                                            | ๑๙       |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน                                    | ๒๘       |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี             | ๓๐       |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ     | ๓๖       |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                     | ๓๘       |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น          | ๓๙       |

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายละเอียดการคิดภาระค่าใช้จ่ายรายตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

### เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้วนั้น รายละเอียดดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางพิมพรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้

ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังชุมชน และขยะมูลฝอยในชุมชน

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และขาดเงินทุนสนับสนุนอย่างยั่งยืน
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนปล่อยลงสู่คลองธรรมชาติ การเน่าเสียของขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ขาดน้ำสำหรับการเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์
- ๖.๓ คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคคลภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแบบยั่งยืน และประโยชน์ส่วนรวม

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. ถนนคสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้เป็นถนนคอนกรีต

เสริมเหล็ก

### ๒. ความต้องการด้านผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ จัดหาตลาดจำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ – และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง กำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้งาน

พัฒนา

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ

การป้องกันและเสริมสร้างความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น เหตุวาทภัย อัคคีภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย และตามสิทธิมนุษยชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

การพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อดำเนินในชีวิตประจำวัน

การพัฒนาด้านสาธารณสุข เพื่อให้งานด้านสาธารณสุขมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ปราศจากโรคติดต่อ

การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ชุมชน เพื่อให้เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

การส่งเสริมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมด้านกีฬาและการท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

การเพิ่มรายได้ พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชนมีอาชีพเสริม และผู้มีรายได้น้อยมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ การจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไฟฟ้าส่องสว่าง กำจัดวัชพืชข้างทาง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมชุมชน

การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ อาคาร บ้านเรือน สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น การอบรม พัฒนาความรู้ตรงตามสายงาน การใช้อุปกรณ์ในสำนักงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

##### ๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

##### ๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

### **การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)**

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแขม แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

#### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

##### **จุดแข็ง (Strong=s)**

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลหนองแขม
- ๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓) มีเส้นทางเชื่อมต่อไปภาคเหนือ และภาคอีสาน จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมในอนาคต

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

- ๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น
- ๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด
- ๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา
- ๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

##### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

- ๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน
- ๒) นโยบายที่เปลี่ยนแปลงของรัฐบาล อาจขาดการพัฒนาหรือดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

## ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง (Strong=s)

๑) หมู่บ้านในตำบลหนองแขม ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้

เป็นต้น

๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก

๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้และผู้ที่จบการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำ

๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิชิตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหได้อย่างทันทั่วทั้งที่

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดเตรียมสถานที่ศูนย์ อปพร. ประกอบกับมีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒) มีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตตำบลทุกหมู่บ้าน (อปพร.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน
- ๓) การสื่อสาร/ความรวดเร็วในการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น
- ๒) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่ผิดกฎหมาย แผงร้านขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น
- ๓) ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดที่มีเป็นจำนวนมาก

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคมเข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม
- ๒) นโยบายรัฐบาลในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ปัญหายาเสพติด จากภายนอกประเทศ เพราะเป็นเส้นทางการขนถ่ายยาเสพติดที่สำคัญ

### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

#### จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลหนองแรม
- ๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลหนองแรม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย
- ๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งตลาดกระจายสินค้า

### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ
- ๓) เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในพื้นที่
- ๔) การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในตำบล เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว
- ๕) นโยบายรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้ในชุมชน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง
- ๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร
- ๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) งานการรวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบธุรกิจภายในตำบล
- ๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) เจ้าหน้าที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับปริมาณขยะได้
- ๓) ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา รวมถึงสถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๓) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลหนองแขม
- ๓) ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ถนนภายในหมู่บ้านของประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำขยะออกมาเพื่อนำไปทำลาย
- ๒) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

### **๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

#### จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมเป็นเอกลักษณ์
- ๒) มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ไม่มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ของผู้สูงอายุทำให้ภูมิปัญญาบางอย่างขาดหายไปจากสังคม
- ๒) ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังรับวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เด็กมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ขาดการรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับการสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

### **๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

#### จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
- ๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร
- ๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- ๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- ๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองแขม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของ  
ตำบล
- ๒) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงาน  
ได้หลากหลายและทดแทนกันในกรณีขาดบุคลากร
- ๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ  
โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการอบรมและพัฒนาจาก  
หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) มีการจัดประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัว  
และพัฒนาองค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบ  
การสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม
- ๓) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมี  
การจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วย  
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ตามข้อ ๕. รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแขม สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมมีครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา โรงเรียนบ้านหนองไผ่ มีครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ งบ อบต. จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมมีภารกิจ ปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑.สำนักงานปลัดอบต.</b><br><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b><br><b>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <b>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> </ul> <b>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <b>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยการ</li> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานฟื้นฟู</li> </ul> | <b>๑.สำนักงานปลัดอบต.</b><br><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b><br><b>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานด้านสาธารณสุข</li> </ul> <b>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> </ul> <b>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <b>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยการ</li> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานฟื้นฟู</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p><u>๒.๑.๑งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๑.๒งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> | <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p><u>๒.๑.๑งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๑.๒งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> |          |
| <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><u>๓.๔งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>                                                                                                                                                                                          | <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><u>๓.๔งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>                                                                                                                                                                                          |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p><u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารโรงเรียน</li> <li>-งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p><u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>-งานศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p><u>๔.๑.๓งานกิจกรรมโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลโรงเรียน</li> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>-งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>-งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>-งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> | <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p><u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารโรงเรียน</li> <li>-งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p><u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>-งานศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p><u>๔.๑.๓งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>-งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>-งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><u>๔.๑.๔งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลโรงเรียน</li> <li>-งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</li> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> |          |
| <p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> <li>-งานฝึกอบรมและพัฒนาการ</li> <li>-งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>-งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> <li>-งานฝึกอบรมและพัฒนาการ</li> <li>-งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>-งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

๑) ปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                       | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|-----------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                               |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | นักบริหารงาน อบต.<br>บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง | ๑             | ๓๗,๑๓๐            | ๔๔๕,๕๖๐ | ๑๖,๔๔๐                | ๑๖,๕๖๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| ๒   | นักบริหารงานอบต.<br>บริหารท้องถิ่น ระดับต้น   | ๑             | ๓๕,๗๗๐            | ๔๒๙,๒๔๐ | ๑๓,๐๘๐                | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

### ๒.สำนักงานปลัดอบต.

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                       | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|---------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                                               |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป)<br>(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)ว่าง | ๑             | ๓๓,๐๑๐            | ๓๙๖,๑๒๐ | ๑๓,๖๒๐                | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒   | นักทรัพยากรบุคคล<br>(ชำนาญการ)                                | ๑             | ๒๗,๔๘๐            | ๓๒๙,๗๖๐ | ๑๒,๙๖๐                | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>(ชำนาญการ)                        | ๑             | ๒๙,๑๑๐            | ๓๔๙,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐                | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๔   | เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)                                | ๑             | ๑๒,๒๒๐            | ๑๔๖,๖๔๐ | ๖,๑๒๐                 | ๖,๐๐๐  | ๖,๓๖๐  |
| ๕   | พนักงานขับรถยนต์                                              | ๑             | ๑๓,๕๙๐            | ๑๖๓,๐๘๐ | ๖,๖๐๐                 | ๖,๘๔๐  | ๗,๐๘๐  |
| ๖   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ                                    | ๑             | ๑๒,๖๘๐            | ๑๕๒,๑๖๐ | ๖,๑๒๐                 | ๖,๓๖๐  | ๖,๖๐๐  |
| ๗   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                      | ๑             | ๑๑,๖๗๐            | ๑๔๐,๐๔๐ | ๕,๖๔๐                 | ๕,๘๘๐  | ๖,๑๒๐  |
| ๘   | คนงานทั่วไป                                                   | ๓             | ๙,๐๐๐             | ๓๒๔,๐๐๐ | -                     | -      | -      |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

### ๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|----------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                                          |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | นักบริหารงานคลัง (ผอ.กอง)<br>(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑             | ๓๖,๓๑๐            | ๔๓๕,๗๒๐ | ๑๓,๒๐๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒   | นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>(ปฏิบัติการ)                  | ๑             | ๑๕,๐๖๐            | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐                 | ๙,๑๒๐  | ๘,๒๘๐  |
| ๓   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>(ปง./ชง.)                  | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๔   | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                               | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๕   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                 | ๑             | ๑๓,๙๔๐            | ๑๖๗,๒๘๐ | ๖,๗๒๐                 | ๖,๙๖๐  | ๗,๓๒๐  |
| ๖   | คนงานทั่วไป                                              | ๒             | ๙,๐๐๐             | ๒๑๖,๐๐๐ | -                     | -      | -      |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

### ๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|----------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                                          |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | นักบริหารงานช่าง (ผอ.กอง)<br>(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑             | ๓๓,๕๖๐            | ๔๐๒,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐                | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒   | นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                    | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๓   | คนงานทั่วไป                                              | ๓             | ๙,๐๐๐             | ๓๒๔,๐๐๐ | -                     | -      | -      |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                       | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|---------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                                               |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ว่าง | ๑             | ๓๓,๐๑๐            | ๓๙๖,๑๒๐ | ๑๓,๖๒๐                | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒   | ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ) ว่าง                               | ๑             | ๑๕,๐๕๐            | ๑๘๐,๖๐๐ | -                     | -      | -      |
| ๓   | ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (พจน.)<br>(อุดหนุนจากรัฐ)                  | ๑             | ๑๐,๖๙๐            | ๑๒๘,๒๘๐ | -                     | -      | -      |
| ๔   | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พจน.) (งบ อบต.)                            | ๒             | ๑๗,๓๖๐            | ๔๑๖,๖๔๐ | ๑๖,๘๐๐                | ๑๗,๕๒๐ | ๑๘,๒๔๐ |
| ๕   | ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)                                    | ๑             | ๑๕,๙๓๐            | ๑๙๑,๑๖๐ | -                     | -      | -      |
| ๖   | ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ) ว่าง                               | ๑             | ๑๕,๐๕๐            | ๑๘๐,๖๐๐ | -                     | -      | -      |
| ๗   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>(พจน. อุดหนุนจากรัฐ)     | ๑             | ๙,๗๘๐             | ๑๑๗,๓๖๐ |                       |        |        |
| ๘   | พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง(อุดหนุน)<br>ว่าง                     | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐ |                       |        |        |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๖. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                             | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|---------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                                                     |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑   | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ว่าง | ๑             | ๓๓,๐๑๐            | ๓๙๖,๑๒๐ | ๑๓,๖๒๐                | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                        | ๑             | ๑๑,๙๖๐            | ๑๔๓,๕๒๐ | ๕,๗๖๐                 | ๖,๐๐๐  | ๖,๒๔๐  |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๔    | ปี ๒๕๖๕    | ปี ๒๕๖๖    |
|-----|------------|------------|------------|
| ๑   | ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ | ๓๕,๗๐๐,๐๐๐ | ๓๗,๔๘๕,๐๐๐ |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร