



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้วนั้น รายละเอียดดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางพิมพ์รรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จำเป็นต้องทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแขม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะในปัจจุบันไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่
ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้
ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา
ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ
กำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ
การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก
เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร
ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน
ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ
การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ
อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน
กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ
เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก
คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เก็ย หรือลดจำนวน
กรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบ
อัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่
เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว
พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท
วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

๕
พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลายามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลายามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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 คลองตันเขิน 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 กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ

การป้องกันและเสริมสร้างความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดทำมีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น เหตุวาทภัย อัคคีภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย และตามสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

การพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี 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 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปโภค
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ)ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแวง แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลหนองแวง

๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) มีเส้นทางเชื่อมต่อไปภาคเหนือ และภาคอีสาน จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคม

ในอนาคต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น

๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค 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) หมู่บ้านในตำบลหนองแวม ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม 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 ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้ต่ำและผู้จบการศึกษาแล้วยังไม่มีการทำงาน

๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทวีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

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) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลหนองแวง

๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลหนองแวง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย

๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งตลาดกระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง
- ๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร
- ๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) งานคาราวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบการธุรกิจในตำบล
- 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) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลหนองแวม
- 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) ประชาชนยังขาดความความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังรับวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เด็กมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองแวม

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 ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา โรงเรียนบ้านหนองไผ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา มีครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ งบ อบต. จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ที่เพิ่มมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากมีโรงเรียนในสังกัด คือ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและภารกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงาน ๑.๔ กฎหมายและคดี ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงาน ๑.๔ กฎหมายและคดี ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p>	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p>	
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>๕.๒ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>๕.๒ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	
<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบัญชี								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) ๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานประสานสาธารณูปโภค								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานผังเมือง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ ๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแขม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแขม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ช่วย ๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ตามภารกิจ)(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ภาษาอังกฤษ) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ภาษาไทย) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (วิทยาศาสตร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานศูนย์เยาวชนฝึกรบและพัฒนาการ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๕	๕๗	๕๗	๕๗	+๑๒	-	-	

หมายเหตุ - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีโรงเรียน ๑ โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- โรงเรียนบ้านหนองไผ่ มี ครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองแวง มี ครู - ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย
- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๕๕๑,๓๔๐	๕๖๖,๓๔๐	๕๘๑,๓๔๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	
สำนักปลัด อบต.																			
๓	ทน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๓,๓๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๙,๐๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๖,๘๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๘,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปี	กองช่าง																		
๒๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๓	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๙	คนงาน		๑	๑	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๓๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๑,๗๔๐	๔๖๕,๓๖๐	๔๗๘,๙๘๐	ว่าง
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

	โรงเรียนบ้านหนองไม้																		
๓๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	-	๑	๐	๒๓๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๙	ครู (ภาษาอังกฤษ) (เงินอุดหนุน)	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๒๓๕,๒๐๐		๑	๑	๑										
๔๐	ครูผู้ช่วย (ภาษาไทย) (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๑๘๐,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๑	ครูผู้ช่วย (วิทยาศาสตร์)		๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-							กำหนดเพิ่ม
๔๒	ครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)		๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-							กำหนดเพิ่ม
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การกิจ)		๑	๑	๒๓๒,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๑,๔๐๐	๒๖๑,๔๘๐	จ้างบ อบต.
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การกิจ)		๑	๑	๔๑๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๑,๔๐๐	๒๖๑,๔๘๐	จ้างบ อบต.
๔๕	ผู้ช่วยพง.การเงินและบัญชี(การกิจ) อุดหนุน		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๖	ภารโรง (ทั่วไป) อุดหนุน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแรม																		
๔๗	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแรม		๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	ครู (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๑๘๐,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๔๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๕๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๕๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๔)	รวม	-	๕๗	๓๓	๑๐,๐๑๔,๗๒๐		๕๗	๕๗	๕๗	+๑๒	-	-	๒,๖๖๘,๔๔๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๑๑,๘๗๕,๓๒๐	๑๒,๒๒๗,๘๘๐	๑๒,๕๘๔,๒๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		๑,๗๘๑,๒๙๘
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		๑๓,๖๕๖,๖๑๘
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		๑๔,๐๖๒,๐๖๒
																			๑๔,๔๗๑,๙๒๒
																			๓๕.๑๕
																			๓๔.๔๗
																			๓๓.๗๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๐๐๐,๐๐๐.-

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน=

๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = (๓๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๘๕๐,๐๐๐ + ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๘,๘๕๐,๐๐๐)

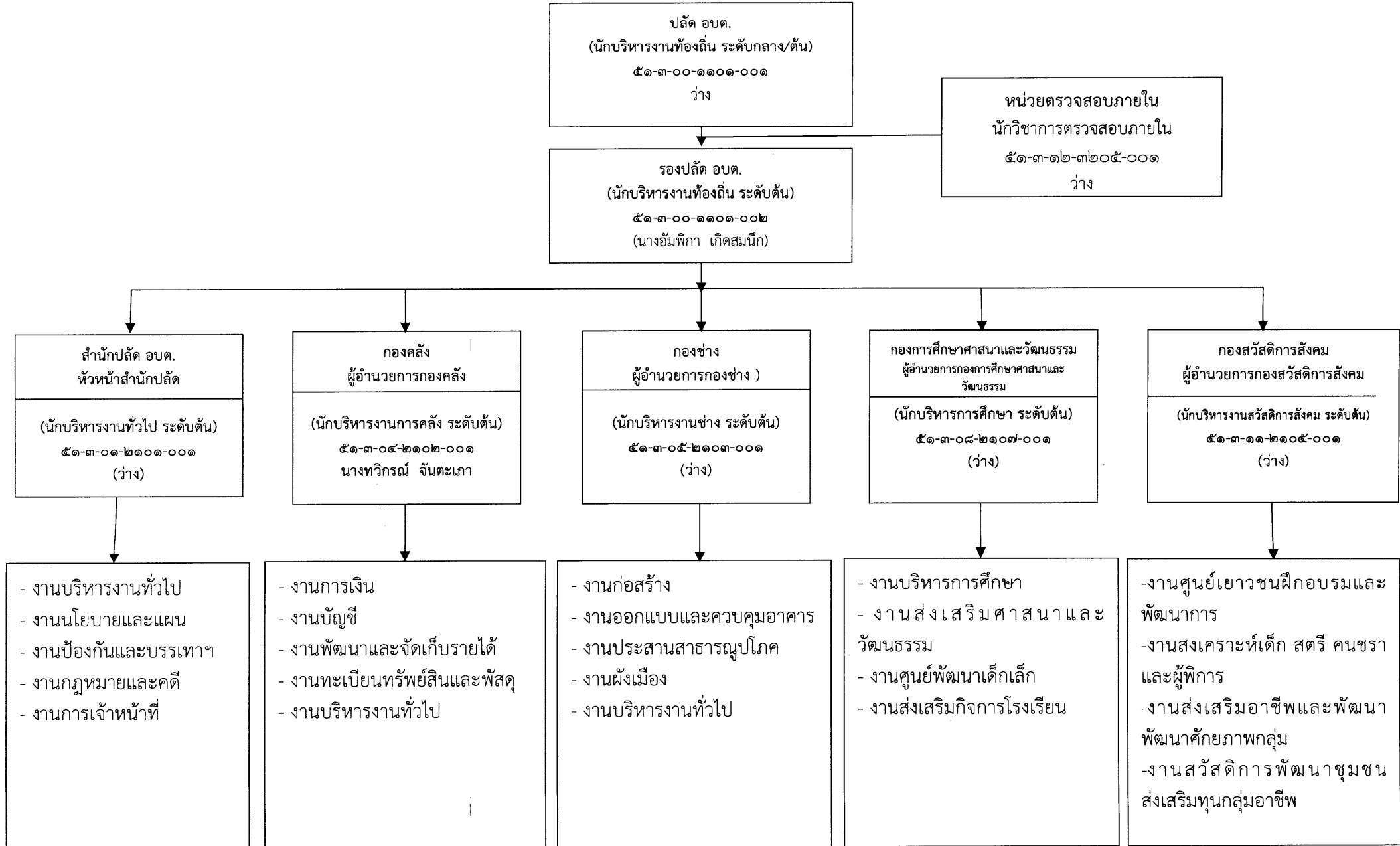
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน=

๔๐,๗๙๒,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๘,๘๕๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๙๔๒,๕๐๐ + ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ = ๔๐,๗๙๒,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน=

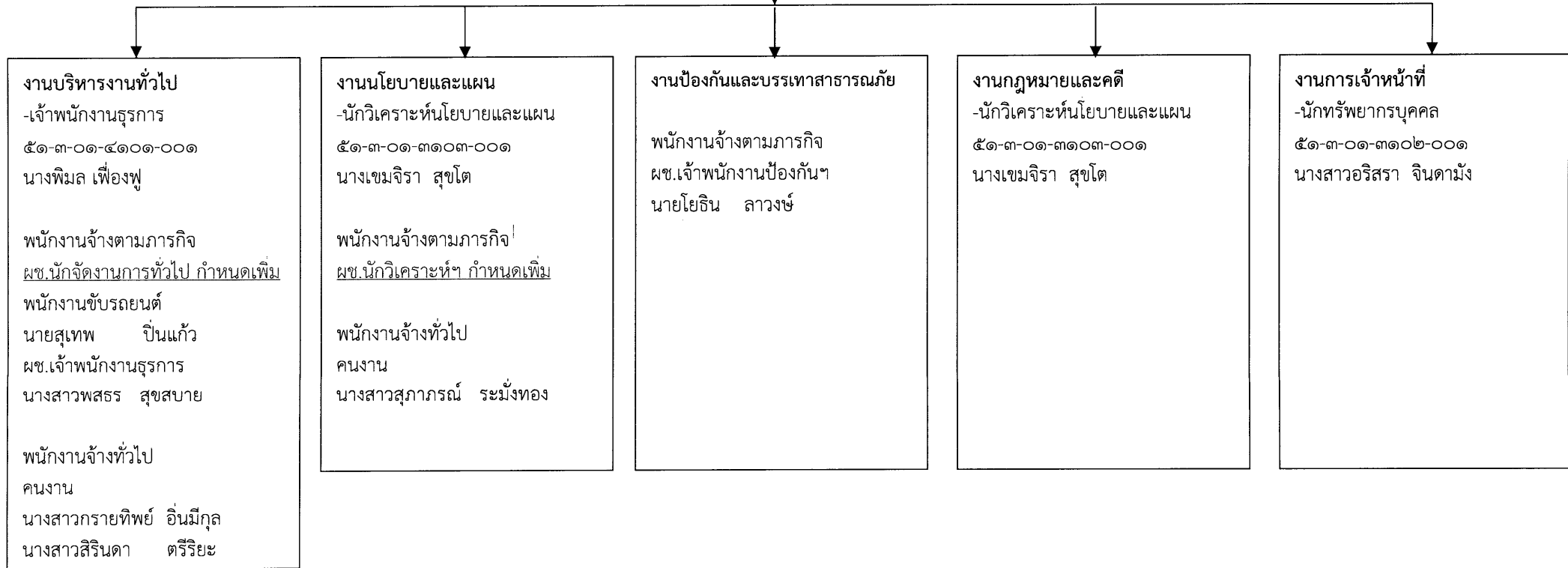
๔๒,๘๓๒,๑๒๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๐,๗๙๒,๕๐๐ x ๕% = ๒,๐๓๙,๖๒๕ + ๔๐,๗๙๒,๕๐๐ = ๔๒,๘๓๒,๑๒๕)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม



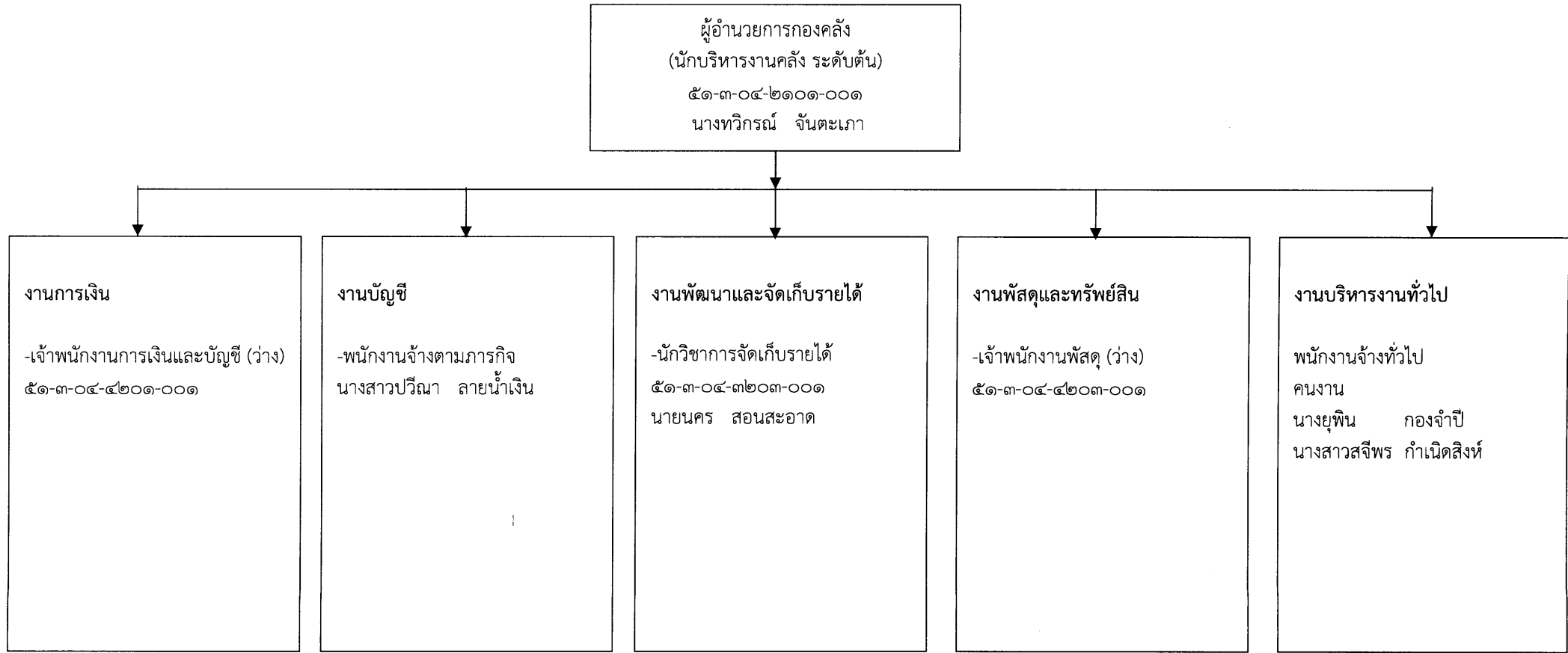
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)
๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



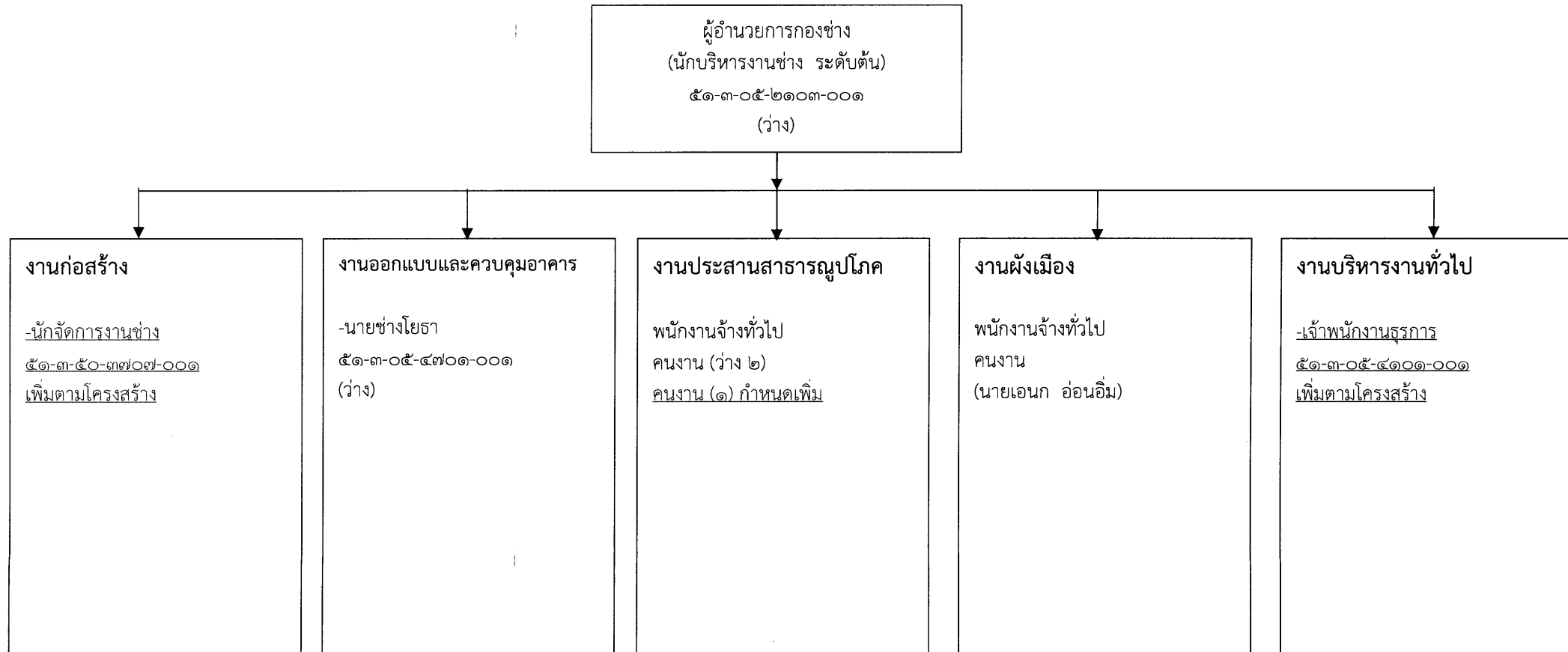
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง					อาวุโส
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๔	-	๓	๓

โครงสร้างองค์กร



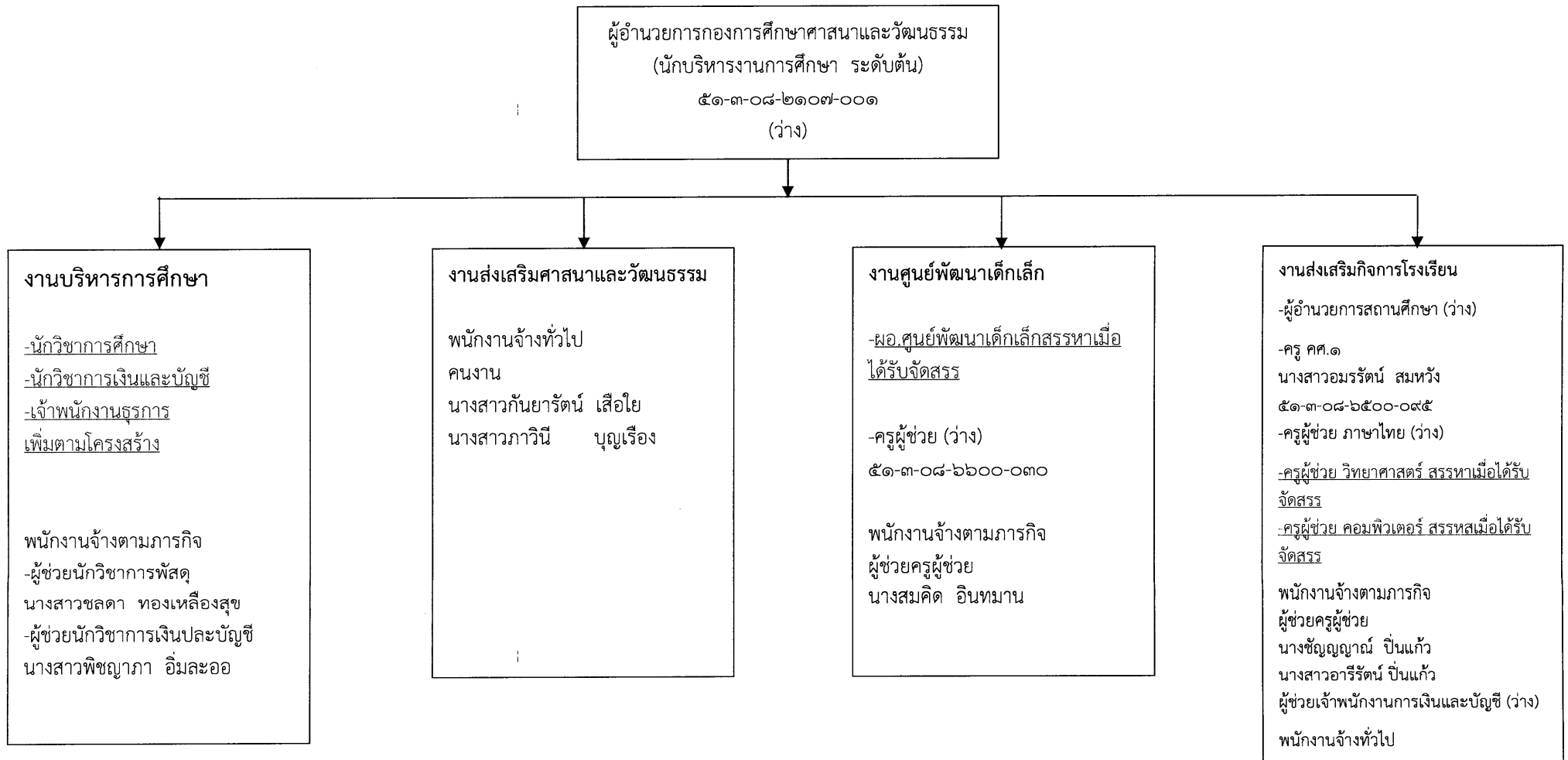
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



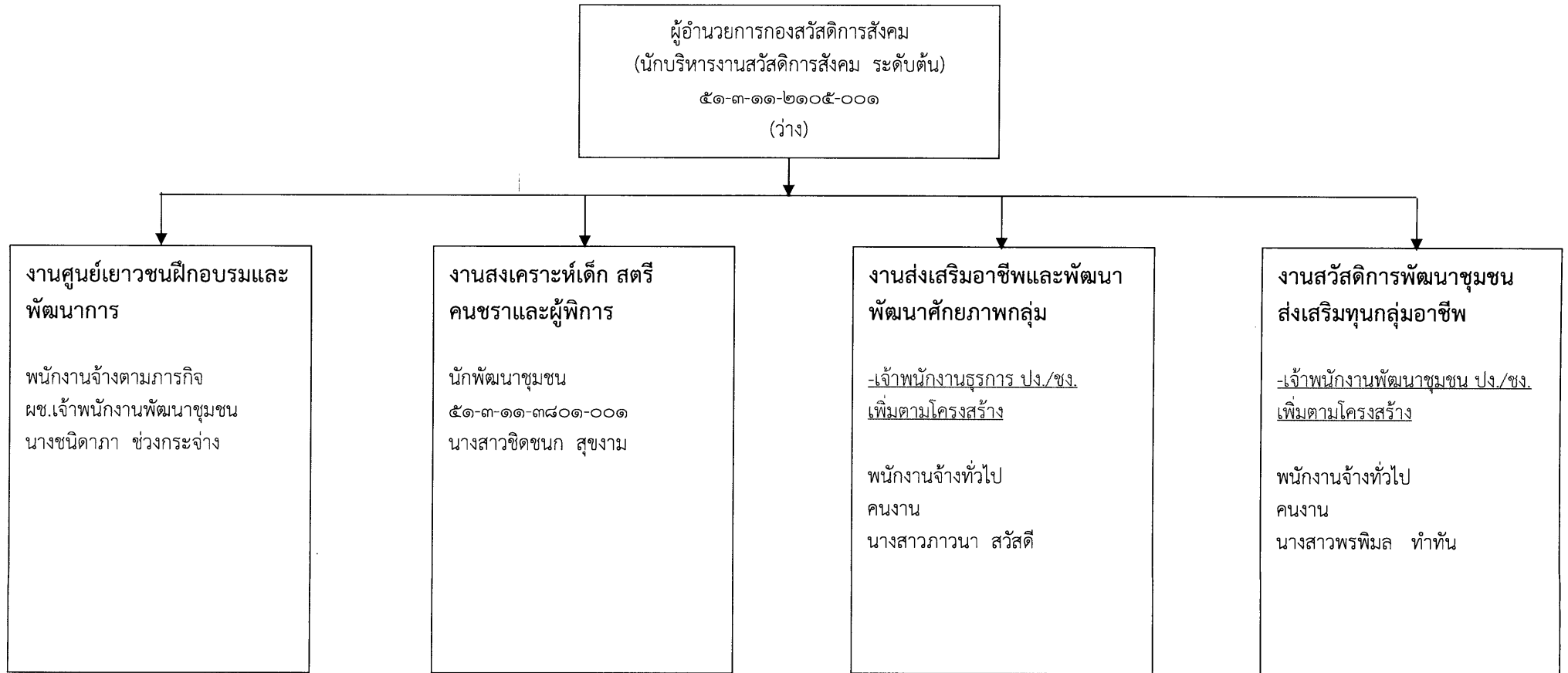
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



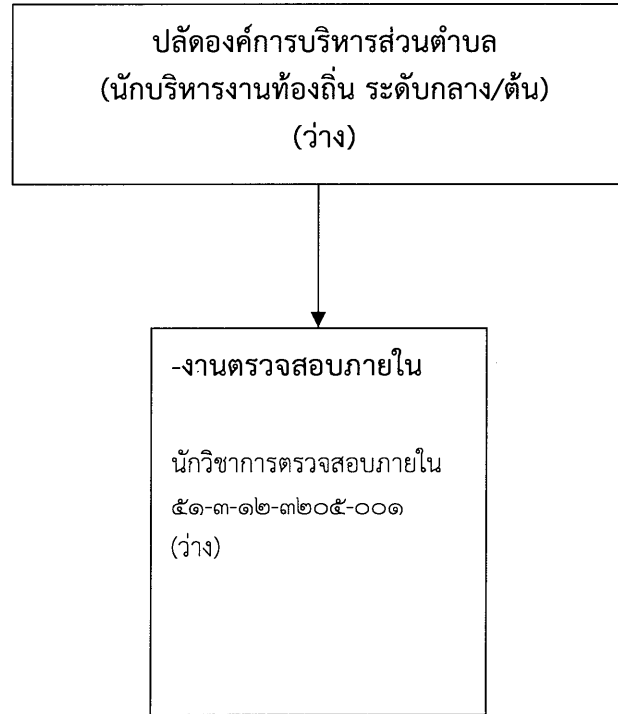
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๕๓๖,๓๔๐
๒	นางอัมพิกา เกิดสมนึก	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๕๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
สำนักปลัด												
๓	-	-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวอริสรา จินดามัง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๕	นางเขมจิรา สุขโต	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางพิมพ์ ทุ่งฟู	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
กองคลัง												
๗	นางทวิภรณ์ จันตะภา	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๘	นายนคร สอนสะอาด	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๙	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
กองช่าง												
๑๑	-	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๒	-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๑๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๕-๓๑๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๓	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๔	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และฯ												
๑๕	-	-	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๖	-	-	๕๑-๓-๐๘-๐๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๘-๐๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	-	-	๕๑-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๘	-	-	๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
โรงเรียนบ้านหนองไผ่												
๑๙	-	-	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๘,๓๒๐
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นางสาวอมรรรัตน์ สมหวัง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๕,๒๐๐ (๑๙,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๐๐
๒๒	-	-	-	ครูผู้ช่วย วิทยาศาสตร์	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย วิทยาศาสตร์	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๓	-	-	-	ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแรม												
๒๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	-	-	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๖๐๐
การสวัสดิการสังคม												
๒๖	-	-	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๗	-	-	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๘	-	-	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๙	-	-	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๐	-	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัด												
๓๑	นายสุเทพ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๓๒	นายโยธิน ลาวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	-	๑๗๗,๙๖๐ (๑๔,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๙๖๐
๓๓	นางสาวพชร สุขสบาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๙๒๐ (๑๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๙๒๐
๓๔	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองคลัง												
๓๖	นางสาวปวีณา ลายน้ำเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๗	นางสาวชลดา ทองเหลืองสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๘	นางสาวพิชญาภา อิมละอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
โรงเรียนบ้านหนองไผ่												
๓๙	นางชัญญ์ณัฏฐ์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๓๒๐
๔๐	นางสาวอารีรัตน์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๓๒๐
๔๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแขม												
๔๒	นางสมคิด อินทมาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๑,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐
กองสวัสดิการสังคม												
๔๓	นางชนิดาภา ช่างระช่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัด												
๔๔	นางสาวกรายทิพย์ อินมีกุล	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๕	นางสาวสุภรภรณ์ ระมั่งทอง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๖	นางสาวสิรินดา ตริริยะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
กองคลัง												
๔๗	นางยุพิน กองจำปี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๘	นางสาวสจิจพร กำเนิดสิงห์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
กองช่าง												
๔๙	นายเอนก อ่อนอิม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๓	นางสาวกันยารัตน์ เสือไย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๔	นางสาวภาวินี บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
โรงเรียนบ้านหนองไผ่												
๕๕	นายสายัญ จิตถวิล	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๕๖	นางสาวภาวณา สวัสดิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๗	นางสาวพรพิมล ทำทัน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและองค์ประกอบองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Safe-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ว.๑๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี
ถนนนารายณ์มหาราช ลบ ๑๕๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับกรบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี
ที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ โดยสามารถ Download รายละเอียดดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ lopburilocal.go.th
ในหัวข้อ “สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกรียงศักดิ์ วงศ์สุวรรณ)

ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๖๗๗-๐๑๔๘ ต่อ ๑๒

ที่	อบค.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม (อัตรา)	การค่าใช้จ่าย			ความเห็น ของกรรมการ	มติ ก.จังหวัด
				บริหารท้องถิ่น	ชำนาญการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ช่วย		ตำแหน่ง	ทั่วไป		ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		
๕๕	อบค.โคกสำโรง	ปลัด อบค. รองปลัด อบค. สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน รวม	กลาง	๓									๑				เห็นชอบ ความเห็นของ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ วิเทศาภิบาล การกำหนด ตำแหน่งฯ ๑๖ อบค.	
			ต้น	๓										๑				
			ต้น		๒	๔	๓	-	-	๑	๑๓	๓	๓	๒๔	๒๐๕,๕๕๕	๒๐๕,๐๗๗		๒๐๕,๕๗๕
			กลาง		๒	๔	๓	-	-	๑	๓	๓	๑๖					
			ต้น		๒	-	๓	-	-	-	๗	๑๕	๒๗					
			ต้น		๒	๑	-	๓	-	-	๔	๒	๑๖					
					๑	-	-	-	-	-	-	-	๑					
					๑	๑๐	๔	๑	๐	๒	๒๕	๒๓	๘๖					
					๒	๔	๑๐	๔	๑	๐	๒	๒๕	๒๓	๘๖				
					๒	๔	๑๐	๔	๑	๐	๒	๒๕	๒๓	๘๖				
การจัดทำ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	รายละเอียด	สังกัด	ตำแหน่งประเภท				เหตุผล			รวม (อัตรา)	หมายเหตุ							
อบค.โคกสำโรง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัด อัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		+ ๑	สามารถนำงบอุดหนุน คณะกรรมการเขตพื้นที่ อบค.โคกสำโรง								
			ครูผู้ช่วย				รองรับจำนวนเด็ก		+ ๒	เมื่อวันที่ ๓๖ มิ.ย. ๖๖								
			เจ้าพนักงานส่งเสริมและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			กองช่าง				เพิ่มตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
สรุปจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙													๘๘					
หมายเหตุ				งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๕,๑๖๕,๕๐๐														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๒๑,๕๗๖,๖๒๕														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๒๕,๑๕๕,๗๗๑														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๒๕,๑๕๕,๗๗๑														
มี รว ... แห่ง สคส. ... แห่ง ข้าราชการครู ... คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ... คน พนักงานจ้างทั่วไป ... คน พนักงานจ้างเหมา ... คน																		
สคส. (๑) ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง																		
ข้าราชการครู ... คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ... คน พนักงานจ้างทั่วไป ... คน นักเขียน ... คน																		
ที่	เทศบาล/อบค.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม (อัตรา)	การค่าใช้จ่าย			ความเห็น ของกรรมการ	มติ ก.จังหวัด
				บริหารท้องถิ่น	ชำนาญการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ช่วย		ตำแหน่ง	ทั่วไป		ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		
๕๖	อบค.หนองแอม	ปลัด อบค./รองปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองส่งเสริม หน่วยตรวจสอบภายใน รวม	กลาง/ต้น	๒									๒				เห็นชอบ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ วิเทศาภิบาล การกำหนด ตำแหน่งฯ ๑๖ อบค.	
			ต้น	๑	๒	๒												
			ต้น		๓	๑	๑							๓	๓	๓		
			ต้น		๓	๑	๑							๓	๓	๓		
			ต้น		๑	๑	๑		๑	๒				๖	๓	๓		
			ต้น		๑	๑	๑		๑	๒				๓	๓	๓		
					๓	๔	๔	๔	๑	๒			๑๓	๑๓	๑๓	๔๕		
					๓	๔	๔	๔	๑	๒			๑๓	๑๓	๑๓	๔๕		
					๓	๔	๔	๔	๑	๒			๑๓	๑๓	๑๓	๔๕		
					๓	๔	๔	๔	๑	๒			๑๓	๑๓	๑๓	๔๕		
การจัดทำ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	รายละเอียด	สังกัด	ตำแหน่งประเภท				เหตุผล			รวม (อัตรา)	หมายเหตุ							
อบค.หนองแอม	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	สำนักปลัด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภท ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑	สามารถนำงบอุดหนุน คณะกรรมการเขตพื้นที่ อบค.หนองแอม								
			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑									
			ผู้ช่วยนักจัดการงานนโยบายและแผน				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑									
		กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑									
		กองช่าง	นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑									
			คนงาน				ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		+ ๑									
		กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
		สคส. โรงเรียนหนองแอม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรร		+ ๑									
			ครูผู้ช่วย วิชาศาสตร์				รองรับจำนวนเด็ก		+ ๑									
			ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์				รองรับจำนวนเด็ก		+ ๑									
		กองช่าง	เจ้าพนักงานส่งเสริมและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
			เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เห็นตามโครงสร้างฯ		+ ๑									
สรุปจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙													๕๕					
หมายเหตุ				งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๐๐๐,๐๐๐														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๓๕,๕๕๐,๐๐๐														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๔๐,๗๖๐,๕๐๐														
				ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ = ๔๒,๕๖๖,๒๒๕														
มี รว ... แห่ง สคส. ... แห่ง ข้าราชการครู ... คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ... คน พนักงานจ้างทั่วไป ... คน (คนงาน) นักเขียน ... คน																		
ร (๑) ชื่อ โรงเรียนบ้านหนองแอม																		
ข้าราชการครู ... คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ... คน พนักงานจ้างทั่วไป ... คน (คนงาน) นักเขียน ... คน																		
สคส. (๑) ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแอม																		
ข้าราชการครู ... คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ... คน พนักงานจ้างทั่วไป ... คน (คนงาน) นักเขียน ... คน																		



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

ที่ ๓๗๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นางพิมพ์พรณี	มีสุดเพียร	นายก อบต.หนองแขม	ประธานกรรมการ
๒. นางอัมพิกา	เกิดสมนึก	รองปลัด อบต.หนองแขม	กรรมการ
๓. นางทวีภรณ์	จันทะเกา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางเข็มจิรา	สุขโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๕. นางสาวอริสรา	จินดามัง	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดลพบุรีต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร	ประธานกรรมการ	
๒	นางอัมพิกา เกิดสมนึก	กรรมการ	
๓	นางทวิภรณ์ จันตะเกา	กรรมการ	
๔	นางเขมจิรา สุขโต	กรรมการ	
๕	นางสาวอริสรา จินดามัง	กรรมการและเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ที่ ๓๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอชักชวนแนวทางการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่แจกให้คณะกรรมการแล้วนั้น

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ขอให้ เลขานุการชี้แจงต่อที่ประชุม

เลขานุการ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เรายึดหลักตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและการวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตราเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงานแผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการการกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดงานล้นคนขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้ค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้เลย เป็นจำนวน ๓๗,๐๐๐,๐๐๐.- บาท สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ก.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ก.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขุบเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ก.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

เลขที่ ๑

รายละเอียดเกมเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ค่ะ

ประธาน

เพื่อเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน

รองถัด

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ

การป้องกันและเสริมสร้างความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดทำมีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น เหตุวาทภัย อัคคีภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย และตามสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

การพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อดำเนินในชีวิตประจำวัน

การพัฒนาด้านสาธารณสุข เพื่อให้งานด้านสาธารณสุขมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ปราศจากโรคติดต่อ

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

การส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ 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 การอบรมพัฒนาความรู้ตรงตามสายงาน 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) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) 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) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้น้ำตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

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 จารีตประเพณีและภูมิปัญญา
ท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ
ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

**ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมจะดำเนินการ
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

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม โดยใช้ SWOT Analysis

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแวม แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวมตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strong=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา
- ๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค 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) หมู่บ้านในตำบลหนองแวม ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ขัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก

๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้น้อยและผู้ที่จบการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำ

๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทิว วิทยุ ตลอดจนจันค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันท่วงที

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดเตรียมสถานที่ศูนย์ อพพร. ประกอบกับมีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) มีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตตำบลทุกหมู่บ้าน (อพพร.) 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) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแอม ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลหนองแอม

๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลหนองแอม

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) งานคาราวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบธุรกิจภายในตำบล
- ๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- 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

เลขที่ ๖

การเก็บสถิติปริมาณงาน

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม จะจัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี
๓. จากการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ (ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้) ทำให้ได้กรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานบัญชี								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานบริหารงานทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑								
งานก่อสร้าง								
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑								
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑								
งานประสานสาธารณูปโภค								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานผังเมือง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑								
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑								
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ช่วย ๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ตามภารกิจ)(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ภาษาอังกฤษ) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ภาษาไทย) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (วิทยาศาสตร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๕	๕๗	๕๗	๕๗	+๑๒	-	-	

หมายเหตุ - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีโรงเรียน ๑ โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- โรงเรียนบ้านหนองไผ่ มี ครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองแวง มี ครู - ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย
- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย

รองปลัด

ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน นำข้อมูลทั้งหมดช่วยกันวิเคราะห์ ความจำเป็น ภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใดต้องการยุบ หรือเพิ่ม เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังคน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในส่วนของการกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการนั้น ขอให้วิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นว่าส่วนราชการของเรานั้น มีความต้องการที่จะเพิ่มหรือลด ตลอดจนการเกลี่ยอัตรากำลังคนมากน้อยเพียงใด โดยเริ่มไปที่ละส่วนราชการ

เลขา ฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มี สายงานบริหาร ดังนี้
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัด

นางอัมพิกา เกิดสมนึก รัชก. หัวหน้าสำนักปลัด
จำนวนอัตรากำลังคน ของสำนักปลัด มีดังนี้
นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีดังนี้
พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

สำหรับอัตรากำลังคนในส่วนของสำนักปลัด ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการภารงาน จึงขอเพิ่มจำนวนอัตรากำลังคน ดังนี้

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ประธาน

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ของสำนักปลัด ถ้าไม่มี ขอ มติ ที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ตามที่เสนอ

ทวิกรณ์

นางทวิกรณ์ จันตะเกา ผู้อำนวยการกองคลัง

จากบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนในแต่ละตำแหน่ง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวนอัตรากำลังคน ของกองคลัง มีดังนี้

นักบริหารงานคลัง จำนวน ๑ อัตรာ

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรာ

เจ้าพนักงานพัสดุ เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง เราจะคงเดิมไว้ เนื่องจากเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานของกองคลัง ในการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินต่างๆ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง เราจะคงเดิมไว้ เนื่องจากเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ในการจัดทำบัญชี การเงิน การจัดทำฎีกาต่างๆขององค์กร

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรာ

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรာ

สำหรับกรอบอัตรากำลังคน ของกองคลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อภาระงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องการเพิ่มอัตรากำลังคน ดังนี้

นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรာ

ประธาน

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ของกองคลัง ถ้าไม่มี ขอ มติ ที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ตามที่เสนอ

ทวิกรณ์

นางทวิกรณ์ จันตะเกา ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง จากบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนในแต่ละตำแหน่ง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวนอัตรากำลังคน ของกองช่าง มีดังนี้

นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรာ

นายช่างโยธา เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง แต่ยังขอดำรงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากปริมาณงานในส่วนของกองช่างมีมาก ต้องการกำลังคนในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรာ

สำหรับกรอบอัตรากำลังคน ของกองช่างที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อภาระงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องการเพิ่มอัตรากำลังคน ดังนี้

นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรာ

เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรာ

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรာ

ประธาน

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ของกองช่าง ถ้าไม่มี ขอ มติ ที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ตามที่เสนอ

อริสรา

นางสาวอริสรา จินตามัง ตำแหน่ง รัชก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนในแต่ละตำแหน่ง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวนอัตรากำลังคน ของกองการศึกษาฯ มีดังนี้

นักบริหารงานการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรากำลัง	เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแขม		
ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	จำนวน ๑ อัตรากำลัง	เป็นตำแหน่งไม่มีคนครอง
อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	จำนวน ๑ อัตรากำลัง	

โรงเรียนบ้านหนองไผ่ โรงเรียนถ้ำไอน
ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ) เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา
จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พจก.) งบ อบต.	จำนวน ๒ อัตรากำลัง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรากำลัง

สำหรับอัตรากำลังคนในส่วนของกองการศึกษาฯ นั้น อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อภาระงานหน้าที่จึงขอเพิ่มอัตรากำลัง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีในส่วนของโรงเรียนบ้านหนองไผ่ ที่ได้รับการถ่ายโอนจาก สพฐ. มาสังกัดยังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ยังต้องจัดสรรตำแหน่งอื่นๆเพิ่มให้เพียงพอกับงานของโรงเรียนจึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
ครูผู้ช่วย วิทยาศาสตร์	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ประธาน

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ของกองการศึกษาฯ ถ้าไม่มี ขอ มติ ที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ตามที่เสนอ

อริสรา

นางสาวอริสรา จินดามัง รัชก.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จากบัญชีแสดงการ
คำนวณจำนวนอัตรากำลังคนในแต่ละตำแหน่ง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวนอัตรากำลัง
คน ของกองสวัสดิการสังคม มีดังนี้

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง
อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา

นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

จากสถิติปริมาณงานในกองสวัสดิการสังคม ขอเพิ่มอัตรากำลังคน เพราะปริมาณงานกับ
กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ประธาน

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ของกองสวัสดิการสังคม ถ้าไม่มี ขอ มติ ที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

ตามที่แต่ละส่วนราชการ ได้แจ้งตำแหน่งงานของแต่ละส่วนราชการให้ทราบแล้วนั้น และ
มติที่ประชุมเห็นชอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการแล้วนั้น มีท่านใดสงสัยประการใด หรือ
ต้องการเพิ่มเติมในส่วนใด ขอให้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองปลัด

จากการตรวจสอบในเบื้องต้น ก็เรียบร้อยแล้วนะค่ะ เพราะเรายึดหลักการจัดคนลงสู่งาน
สู่ตำแหน่งตามประกาศ หนังสือสั่งการ

ขอให้ฝ่ายเลขานุการ สรุป จำนวนอัตรากำลังคน ทั้งหมด ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
แวม โดยระบุ ตำแหน่ง ระดับ และจำนวนอัตรา อีกครั้งหนึ่ง

เลขฯ ฯ

สรุป จำนวนอัตรากำลังคน ประเภท ระดับ และจำนวนอัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	๑

สำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑
พนักงานขับรถยนต์	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓

กองคลัง

นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑
นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้าง		
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๔

กองการศึกษาฯ

นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองแวม

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑
ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	ครูผู้ช่วย	๑
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑

โรงเรียนบ้านหนองไผ่ ถ้ายโอนจากรัฐ

ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	-	๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบ อบต.) (พจภ.)	-	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑
ภารโรง	-	๑

กองสวัสดิการสังคม

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พง./ชง.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๒
ที่ประชุม	รับทราบ	

รองปลัด

ภาวะค่าใช้จ่าย ขอให้ เลขฯ เป็นผู้ชี้แจง

เลขฯ

ด้านภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีดังนี้
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่าย ๓๘,๘๕๐,๐๐๐.- ภาวะค่าใช้จ่าย = ๓๗.๐๘
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่าย ๔๐,๗๙๒,๕๐๐.- ภาวะค่าใช้จ่าย = ๓๖.๓๗
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ งบประมาณรายจ่าย ๔๒,๘๓๒,๑๒๕.- ภาวะค่าใช้จ่าย = ๓๕.๖๖

ที่ประชุม

รับทราบ

รองปลัด

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวมเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน ฯ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ก็น่าจะเรียบร้อยด้วยดี มีท่านใด ประสงค์จะสอบถามเลขาฯ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้


ที่ประชุม

มีมติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีขอปิดการประชุมค่ะ

เลิกประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวอริสรา จินตามัง)
กรรมการและเลขานุการ