

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ได้จัดทำขึ้นเนื่องจากประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของ ตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เล่มนี้ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ระดับ กำหนดส่วนราชการ กำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ต้องปฏิบัติความยากและ คุณภาพของงานปริมาณค่าใช้จ่ายทางด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. -ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ -แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา -การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (SWOT Analysis)	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ โดยจะให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

/๒.๓ วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ซึ่งมีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจงานหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านการช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน

/และใน.....

และในอนาคตมีพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์

/อัตรากำลัง.....

อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ประชาชนมีรายได้น้อย
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๑.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ/ต้นทุนการผลิตสูง

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งต้องเฝ้าระวังตลอด
- ๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๘ – ๖๐ ปี)
- ๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๓.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ มาตรฐาน
- ๓.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
- ๓.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม
- ๓.๕ การขนส่งพืชผลทางการเกษตรไปสู่ตลาด

/๔. ปัญหาด้าน...

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน
- ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ๔.๔ ปัญหาน้ำใช้ เพื่อการเกษตร / มีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๕.๔ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๖ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๕.๗ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๖.๔ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๕ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ ขาดการประสานแผนงาน หรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ยังได้เน้นให้ประชาชน

/เป็นศูนย์.....

เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไกร้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/(๓) การ.....

- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/(๓)การให้.....

- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
วิสัยทัศน์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

“ สังคมน่าอยู่เขิดชูคุณธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยึดเสียงประชาชนเป็นสำคัญ ภูมิคุ้มกันชีวิตดีมีสุข อย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ (MISSION)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสร้างชลประทาน ฝายทำนบ ขุดสระ และการขุดลอก แหล่งน้ำต่างๆรวมถึง การพัฒนาลุ่มน้ำ
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ และ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๓. ส่งเสริมด้านอนามัยชุมชนและเสริมสร้างสุขภาพ
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่นลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๖. พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์
๗. สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของชุมชน
๘. สร้างชุมชนความเข้มแข็งปลอดภัยจากอาชญากรรมและปลอดภัยจากยาเสพติด
๙. พัฒนาการบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ดีส่งเสริมพัฒนาทักษะศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาทุกประเภทเพื่อความสามัคคีในชุมชนและห่างไกลยาเสพติด
๑๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลยั่งยืน
๑๒. ดำเนินโครงการต่างๆที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลหนองตะไไ้

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสร้างชลประทาน ฝาย ทำนบ ขุดสระ และการขุดลอก แหล่งน้ำต่างๆรวมถึงการพัฒนาลุ่มน้ำ
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ และ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

/ยุทธศาสตร์.....

๓. ส่งเสริมด้านอนามัยชุมชนและเสริมสร้างสุขภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่นลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๖. พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์
๗. สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของชุมชน
๘. สร้างชุมชนความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากอาชญากรรมและปลอดภัยยาเสพติด
๙. พัฒนาการบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ดีส่งเสริมพัฒนาทักษะศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาทุกประเภทเพื่อความสามัคคีในชุมชนและห่างไกลยาเสพติด
๑๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลยั่งยืน
๑๒. ดำเนินโครงการต่างๆที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลหนองตะไก้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางน้ำ และท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้ง บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบจ่ายน้ำและขยายเขตการให้บริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
๕. บูรณาการแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพการศึกษาและกระบวนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรให้มีความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถ
๓. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์ให้แก่เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๒. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ให้เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม
๔. คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. ส่งเสริมอาชีพและทักษะฝีมือให้แก่ประชาชนตามศักยภาพและความพร้อม

/๗.รณรงค์.....

๗. รณรงค์ ป้องกัน การเฝ้าระวังและการดำเนินมาตรการในการแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๙. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงและครบวงจร ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรม
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุน อสม.ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. จัดระบบส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชนสู่การ มีสุขภาพที่ดี โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๔. การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่าง ๆ
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุน เรียนรู้ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง/ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสินค้าชุมชนและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๓. สนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรอง
๔. ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและการพัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำและกระจายการใช้ประโยชน์
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ยุทธศาสตร์การด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนและส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
๒. การจัดการศึกษา
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น
๒. พัฒนาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการให้บริการเพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นและสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๔. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโดยระบบ PMQA

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกินเพราะพื้นที่ภายในเขตตำบลเป็นที่ราชพัสดุที่ป่าสงวนจึงไม่สามารถประกอบอาชีพได้เต็มกำลัง
๒. ปัญหาหนี้สินครัวเรือน ประชาชนยังคงตกงานมีสถานะพึ่งพิง ขาดรายได้ อีกทั้งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ไม่มีแหล่งจ้างงานให้คนไทยในพื้นที่
๓. เขตเศรษฐกิจมีผลกระทบทางอ้อมต่อการปรับตัว เพราะการจะหาประโยชน์จากตลาดการค้า
๔. ประชากรเพิ่มมากขึ้น แต่การรองรับเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ยังไม่มี โดยประชากรชุมชนจะมีอาชีพค้าขาย ส่วนประชากรรอบนอกมีอาชีพรับจ้าง และเป็นเกษตรกร

ปัจจัยทางด้านสังคม

๑. มีจำนวนประชากรแฝงซึ่งมิใช่ประชากรที่อาศัยถาวรภายในเขตตำบล ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางด้านการประกอบอาชีพ ปัญหาทางด้านอาชญากรรม ตลอดจนปัญหาทางด้านสาธารณสุข
๒. ปัญหาทางด้านยาเสพติดที่แพร่หลายในชุมชน ซึ่งมีทั้งผู้เสพและผู้ขาย ทำให้เยาวชนที่อยู่ทำให้ต้องออกจากการศึกษาชั้นต้น
๓. ความเสื่อมถอยทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งปัญหาเกิดจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยในโลก ของโซเซียลทำให้เด็กและเยาวชนไม่เกิดผูกพันจากบุคคลภายในครอบครัว
๔. ระดับการศึกษาเฉลี่ย การอ่อนแอออกเขียนได้ – พื้นฐานความสามารถในการแข่งขันของคนในเขตตำบลหนองตะไก่อ
๕. โรงเรียนในเขตตำบลหนองตะไก่อจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่เข้าเรียนทุกคน
๖. ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจาก หากครอบครัวพอมีฐานะก็จะส่งลูก เรียนโรงเรียนเอกชน มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สำหรับครอบครัวยากจน ก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนของรัฐ ขาดการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และยิ่งหากผู้ปกครองไม่มีความรู้ก็จะผลัดภาระมาให้โรงเรียน ซึ่งครูต้องรับผิดชอบดูแลมากขึ้น

/ปัจจัย...

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

๑. การจัดการขยะโดยรวมที่เป็นการดูแลซึ่งยังแก้ไขปัญหาด้านนี้ไม่ได้ซึ่งขาดจากการให้ความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนตำบลหนองตะโก้
๒. ปริมาณน้ำเสีย จากครัวเรือน และสถานประกอบการต่างๆ ไหลไปรวมกันโดยปราศจากการบำบัด ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต
๓. สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในเขตตำบลหนองตะโก้ เช่น ประปา และไฟฟ้า ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก ซึ่งสภาพพื้นที่ของตำบลหนองตะโก้ ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ เมื่อฝนตกจึงทำให้น้ำจากตำบลใกล้เคียง

ปัจจัยทางการบริหารจัดการ

๑. ปัจจัยด้านฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขีดจำกัดเนื่องจากการจัดเก็บรายได้ของตำบลและรายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลต้องกระจายการพัฒนาไปสู่ท้องถิ่นอื่น ๆ ด้วย
 ๒. ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล ที่กำหนดเงื่อนไขในการจัดสรรงบประมาณทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
 ๓. ปัจจัยด้านปัญหาของท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และปัญหาที่มีความหลากหลายมากขึ้นจากการขยายตัวของตำบลและประชากรจึงจำเป็นต้องพิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหาที่รุนแรงและสำคัญตามลำดับก่อนหลัง
 ๔. ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินการมีไม่เพียงพอ
 ๕. ปัจจัยด้านนโยบายท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของปัญหา ความต้องการของประชาชน และท้องถิ่น ตลอดจนศักยภาพในการพัฒนาของท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องในการบริหารทำให้โครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาตำบลต้องปรับเปลี่ยนไปตามนโยบาย
- จากปัจจัยเหล่านี้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามโครงการในแผนพัฒนาฯ ได้ทั้งหมดที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ มาศึกษาวิเคราะห์สรุป เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาในปีต่อ ๆ ไป

ผลวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

ปัญหาของประชากรจากการสำรวจข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะของชุมชนต่าง ๆ มีปัญหาที่สำคัญคือ

๑. ด้านความยากจน

- สภาพความเป็นอยู่ของประชาชน ยังมีประชาชนที่รายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น มีคนมีรายได้เพียงคนเดียว แต่มีภาวะพึ่งพิงสูง ทำให้เกิดภาวะเสี่ยงต่อความยากจน
- การเข้าถึงแหล่งทุนยากลำบาก เช่น ไม่มีฐานทางทะเบียนราษฎร์ ไม่มีหลักฐานในการพิสูจน์สัญชาติ
- การขาดพื้นที่ในการทำมาหากิน เช่น ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ เป็นที่รถไฟ ที่ราชพัสดุ
- ประชากรเพิ่มมากขึ้น แต่การรองรับเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ยังไม่มี โดยประชากรในชุมชนจะมีอาชีพค้าขาย ส่วนประชากรรอบนอกมีอาชีพรับจ้าง และเป็นเกษตรกร

๒. ด้านการศึกษา

- ระดับการศึกษาเฉลี่ย การอ่านออกเขียนได้ พื้นฐานความสามารถในการแข่งขันของคนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- เด็กนักเรียนออกกลางคัน แล้วไม่ได้เรียนต่อเนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน ส่วนใหญ่กลายเป็นปัญหาสังคมตามมา เช่น ติดยาเสพติด ติดเกมส์ ลักเล็กขโมยน้อย เด็กแว้น เป็นต้น
- ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจาก หากครอบครัวพอมีฐานะก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนเอกชน มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สำหรับครอบครัวยากจน ก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนของรัฐ ขาดการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และผู้ปกครองไม่มีความรู้ก็จะผลักภาระมาให้โรงเรียน ซึ่งครูต้องรับผิดชอบดูแลมากขึ้น

๓. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อส่วนใหญ่จะเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลอำเภอหนองบุญมาก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก มีจำนวน ๒๐๐ เตียง
- เด็กแรกเกิดและทารก (เด็กแรกเกิด คือ เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๒ สัปดาห์ ถึง ๒ ปี ส่วนทารก คือ เด็กที่มีอายุตั้งแต่สามดือนถึง ๒ สัปดาห์) พบว่า มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ (๔%) และเป็นโรคโลหิตจาง และหัวใจพิการแต่กำเนิด สำหรับอุบัติเหตุที่พบบ่อยในเด็ก คือ การจมน้ำ โรคอ้วน
- การฝากครรภ์ของมารดาไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้เด็กที่เกิดมามีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้มารดายังให้บุตรกินนมไม่ครบ ๖ เดือน
- ประชากรแฝง ยังเข้าไม่ถึงบริการสาธารณสุข เป็นเพียงการช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรมเท่านั้น

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการจัดการขยะในครัวเรือน ไม่มีการคัดแยกก่อนทิ้ง ส่งผลให้เหม็นเน่า เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ
- น้ำเสียจากครัวเรือน และสถานประกอบการต่างๆ ไหลไปรวมกันโดยปราศจากการบำบัด ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต
- สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ยังไม่ครอบคลุม เช่น ไฟฟ้าและประปา

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้ SWOT Analysis

โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยภายนอกองค์กร

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑.๒ ปัจจัยภายในองค์กร

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

ผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบบริเวณกว้าง เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p> <p>๓. ประชาชนในพื้นที่มีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่น</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในความรู้ด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม</p> <p>๒. การใช้แผนเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ มีแหล่งน้ำหลายที่ ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก</p> <p>๕. การลงทุนก่อสร้างในบพประเภททำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p>

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p> <p>๓. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน</p> <p>๔. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุขไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๔. การกิจการถ่ายโอนด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม</p>

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
๕.โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง ๖.พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ๗.มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม	๕.ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖.ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย การศึกษา และสาธารณสุข

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อเป็นองค์กร ขนาดกลาง มีพื้นที่ความรับผิดชอบจำนวนมากเมื่อ เทียบกับสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ๒.การควบคุม การตรวจสอบและการรักษาความสงบ เรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่มี จำกัด ๓.การจัดตั้งองค์กรสนับสนุน เช่น อปพร ศูนย์ต่อต้าน เอาชนะยาเสพติดในชุมชน และตำรวจชุมชนมีความ เข้มแข็ง ๔.นโยบายของรัฐและจังหวัดนครราชสีมาเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้เมืองเป็นชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืนและการรักษาความสงบ เรียบร้อย ๖.เส้นทางคมนาคมสะดวกเป็นเส้นทางสายหลัก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติด้านป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ๗.เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับ เหตุเร่งด่วน	๑.ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน ตำบลการลงทุนก่อสร้างในบางประเภททำได้ยาก เนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย ซึ่ง ขัดต่อความต้องการประชาชน ๒.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญใน เทคนิคเฉพาะด้าน ๓.งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอ ๔.ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีแหล่งชุมชน และ สถานบันเทิงอยู่หลายแห่งเป็นกลุ่มเสี่ยง ต่อการเกิด เหตุต่าง ๆ ได้ง่าย ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการ รักษาความสะอาดของชุมชน เนื่องจากขาดปัจจัย หลายด้าน เช่น งบประมาณสนับสนุน บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น

๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีสภาพภูมิศาสตร์และเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>๔. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนมาก ทำให้เป็นข้อเปรียบเทียบทางการจัดตั้งกลุ่มประกอบอาชีพ</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์การลงทุนและการส่งเสริมประกอบอาชีพประชาชน</p>	<p>๑. เนื่องจากพื้นที่การท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรมไม่ได้รับการควบคุม ดูแล บูรณะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การจัดการหรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวทำได้ยากเนื่องจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับไม่เอื้ออำนวย</p> <p>๓. การก่อสร้าง อาคารพาณิชย์ หรือการอุตสาหกรรมไม่สามารถกระทำได้เนื่องจาก กฎ ระเบียบ จำกัดการก่อสร้าง</p> <p>๔. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๕. ผลิตภัณฑ์ OTOP ขาดการพัฒนาด้านรูปแบบให้มีความทันสมัยและเป็นไปตามรสนิยมของกลุ่มลูกค้า</p> <p>๖. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว</p>

๕) การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน</p> <p>๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น</p>	<p>๑. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่, การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าล้างตู้แช่แข็ง เป็นต้น</p> <p>๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติสุขภาพและการท่องเที่ยว</p>

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง</p> <p>๔. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม และชนเผ่า ๕ ชชาติเป็นเอกลักษณ์</p> <p>๕. สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมีความสุข เอื้อเพื่อแผ้วเผยช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม</p>	<p>๑. ค่านิยมวัตถุนิยม ปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีงามของไทย</p> <p>๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ</p> <p>๓. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพียงพอ</p> <p>๔. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>

๗) ด้านการบริหารจัดการจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด</p> <p>๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน</p> <p>๔. มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทยเป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก</p> <p>๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมืองและการส่งเสริมจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมืองและการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด อบต. ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทาง

ด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผน งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุขงานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม สำนักสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี การดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ด้วยปัจจุบันภารกิจงานในส่วนราชการ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องใช้ทักษะและความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๓๐ อัตรา, พนักงานครู ๔ อัตรา, พนักงานจ้างส่วนตำบล ๒๔ อัตรา) เพื่อการสนองต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจาก ซึ่งจะช่วยให้ทราบ ว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพพอผู้มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนให้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอสำหรับบริการให้บริการประชาชน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ของบุคลากรในสังกัด (ระดับองค์กร)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน ๔. การส่งเสริมศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดีมาก ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยบุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้อย่างครอบคลุมภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเภา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเภา มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนตัว <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน <p>สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนตัว <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน <p>สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานการรวบรวมข้อมูลทางสถิติทางการเกษตร - งานจัดทำแปลงทดลองสาธิต <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ - การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายต่าง ๆ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานการรวบรวมข้อมูลทางสถิติทางการเกษตร - งานจัดทำแปลงทดลองสาธิต <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ - การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายต่าง ๆ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๕.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๕.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๖.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการ สงเคราะห์ <p>๖.๓ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุน <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 	<p>๖.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการ สงเคราะห์ <p>๖.๓ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุน <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมิน

ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ แบ่งส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ คือ

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น

๑.๒ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๕ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๖ นิติกร ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

พนักงานจ้าง

๑.๙ พนักงานเก็บขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๐ คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๑ คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๒ คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๓ คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๔ พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น

๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ นักวิชาการคลัง ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ วิศวกรโยธา ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓ นายช่างโยธา ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๓.๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๖ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๗ คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๘ คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๙ พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑๐ พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑๑ พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (บริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๔ ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๕ ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๖ ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๗ ครู	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๔.๘ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๙ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๒ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๓ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๔ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๖ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑๗ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๕.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
---	---------------

๕.๒ นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
๕.๕ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๒ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๓ นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๔ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
๖.๕ คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------------------	---------------

จากภารกิจที่จะดำเนินการแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบ....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถยนต์(ทั้กะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเก็บค่าน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)									
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (ค.ศ.๓)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ		๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราดอกเบี้ยจ่ายตามการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายดอกเบี้ยต่ำกว่าถึง มากตามสมควรแก่ค่าใช้จ่ายตามรายการจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเงินที่คาดว่าจะต้องใช้ในการชำระหนี้	อัตราส่วนเงินที่คาดว่าจะต้องใช้ในการชำระหนี้		การชำระหนี้	ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		ปี	ปี	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๒,๖๕๐	๒๒,๖๕๐	๘๘๓,๕๐๐	๕๔,๕๒๐
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐,๘๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๕๘๕,๑๒๐	๒๖,๕๒๐
๓	สํานักปลัด อบต.(๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๒,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๘๕,๑๒๐	๒๖,๕๒๐
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๕	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕,๕๒๐	-	-	-	-	๑๐,๖๒๐	๑๐,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๕,๕๒๐
๑๑	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๒๕,๕๒๐	-	-	-	-	๑๐,๖๒๐	๑๐,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๕,๕๒๐
๑๒	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒,๘๐๐	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๒,๘๐๐
๑๓	พนักงานเก็บขยะ	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๗	กองคลัง (๑๕)	ต้น	๑	-	๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐	๕๘๕,๑๒๐	๓๓,๖๐๐
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานคลัง)	ปก.	๑	๑	๓๘,๕๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐	๕๘๕,๑๒๐	๓๓,๖๐๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๖,๕๒๐	-	-	-	-	๑๐,๖๒๐	๑๐,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๖,๕๒๐
๒๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	-	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๓๕,๕๒๐
๒๒	พนักงานเงิน	-	๑	๑	๒๖,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๖,๕๒๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๖,๕๒๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๖,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๖,๕๒๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๖,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๖,๕๒๐
๒๖	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๑	๕๒,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๕๒,๖๘๐
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ปง./ชง.	๑	-	๒๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๘,๕๒๐
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕,๕๒๐	-	-	-	-	๑๐,๖๒๐	๑๐,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๒๕,๕๒๐
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕,๕๒๐	-	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๓๒๓,๒๕๐	๓๕,๕๒๐

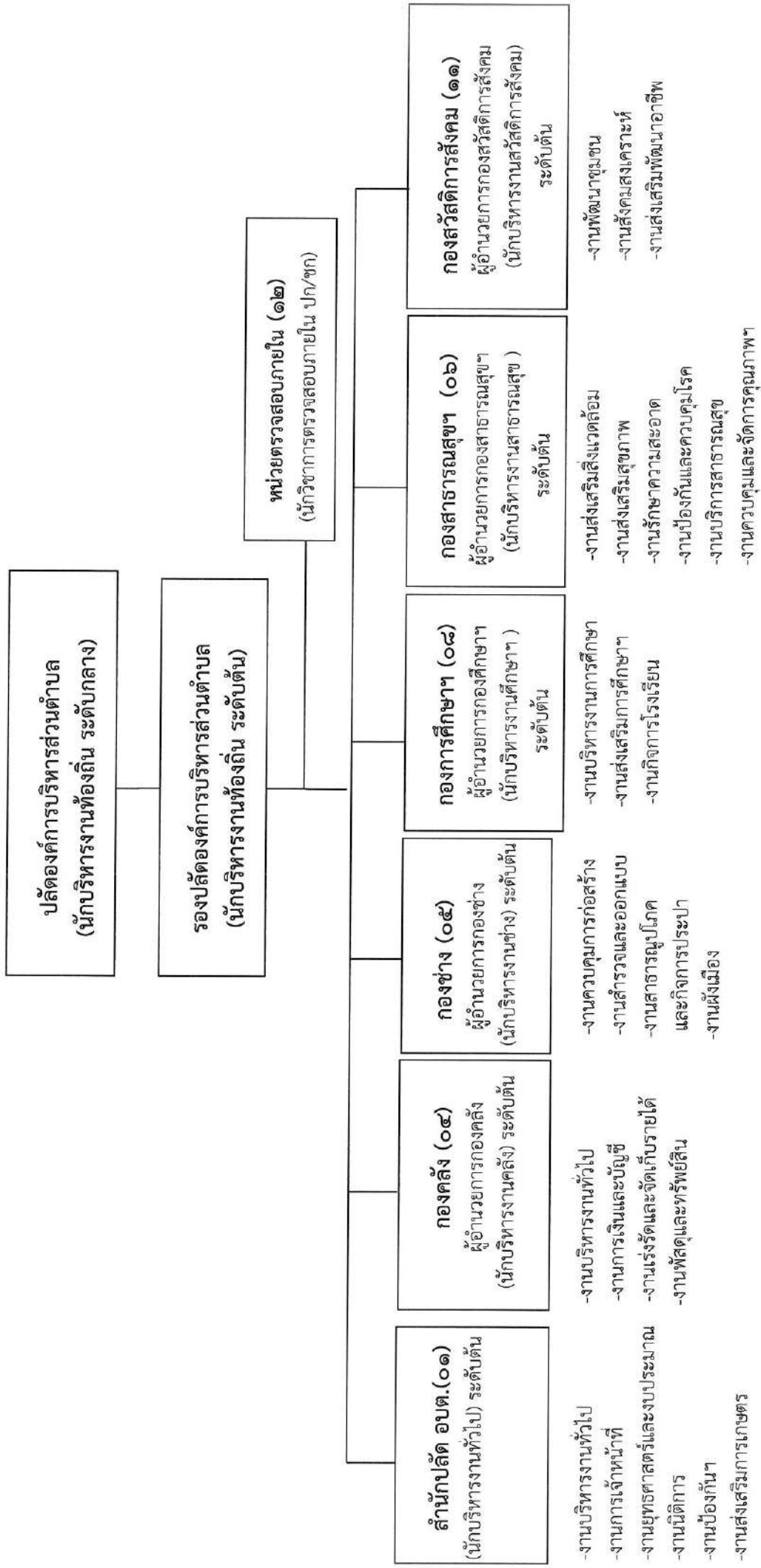
๘.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

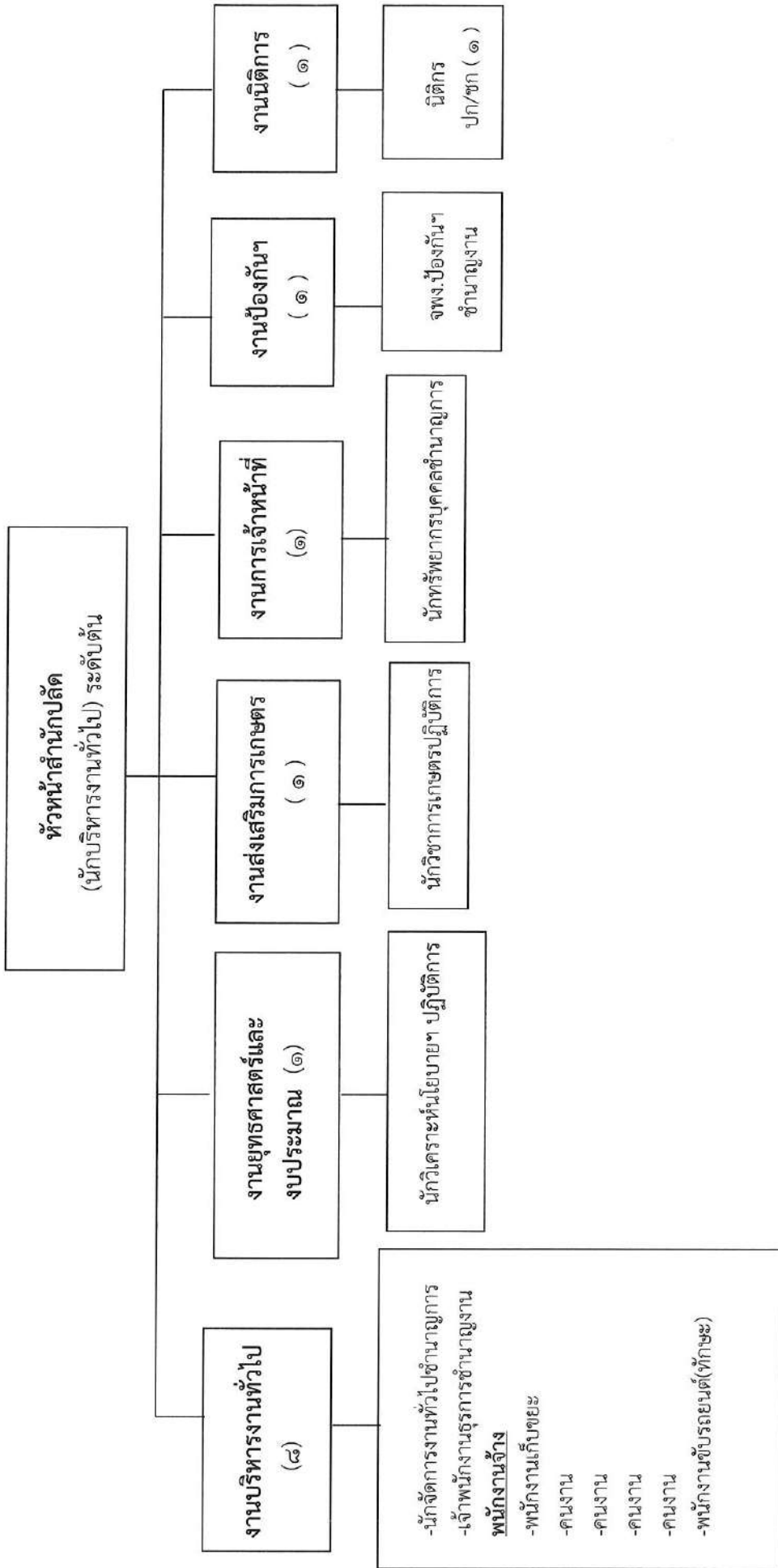
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จ่ากรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด		
	พนักงานจ้าง												
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๘๕,๑๖๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๐๕๐
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๘๓,๕๒๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๐๕๐
๓๑	พนักงานเสียน้ำประปา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐,๘๐๐
๓๒	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐,๘๐๐
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐,๘๐๐
๓๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐,๘๐๐
๓๕	พนักงานเสียน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๑,๘๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)												
๓๖	ผู้อำนวยการสามารถมสุและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๕๑๖,๑๖๐		๕๑๖,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๘๗,๕๒๐
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/๓	๑	๓๕๕,๓๒๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๕,๓๒๐
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑	๒๘๗,๕๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๓๒๐
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓/๓	๑	๒๘๗,๕๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๓๒๐
	พนักงานจ้าง												
๔๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๑๒,๘๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)												
๔๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๘,๒๔๐		๔๒๘,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๕๕,๕๒๐
๔๒	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๑	๑๘๕,๐๔๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๐,๘๘๐
	พนักงานจ้าง												
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๖๓,๒๘๐			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๕,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองตะเภา												
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๔๕	ครู	ศ.๓	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๔๖	ครู	ศ.๓	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๔๗	ครู	ศ.๓	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๔๘	ครู	ศ.๓	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
	พนักงานจ้าง												
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

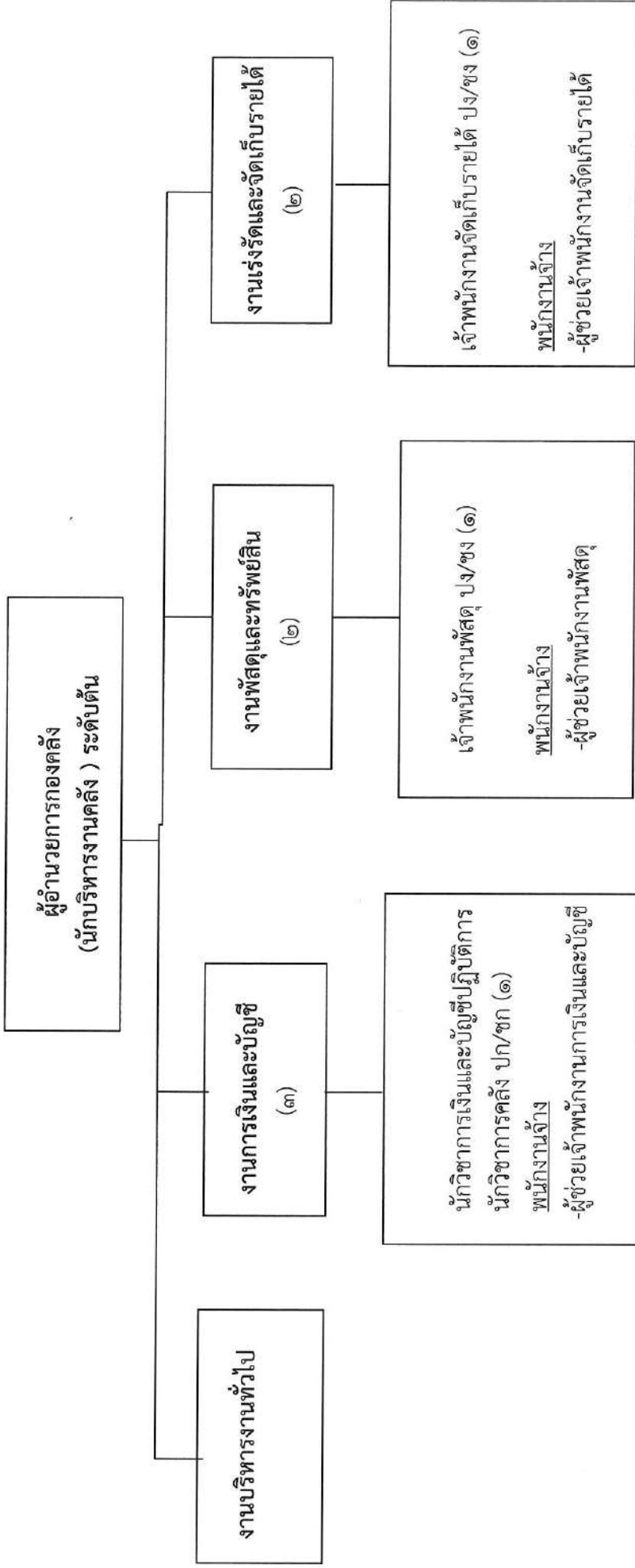
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะโก อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



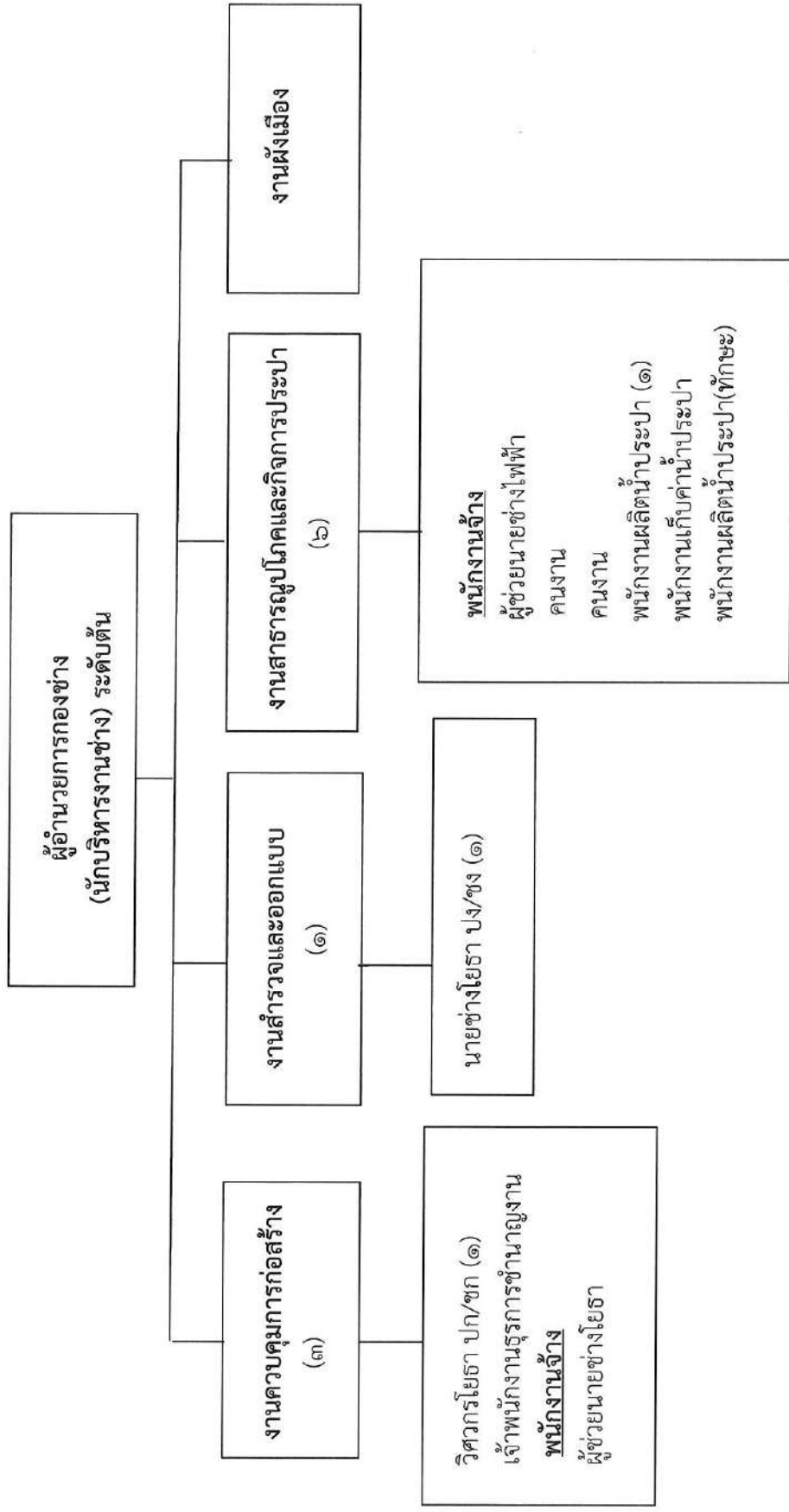
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



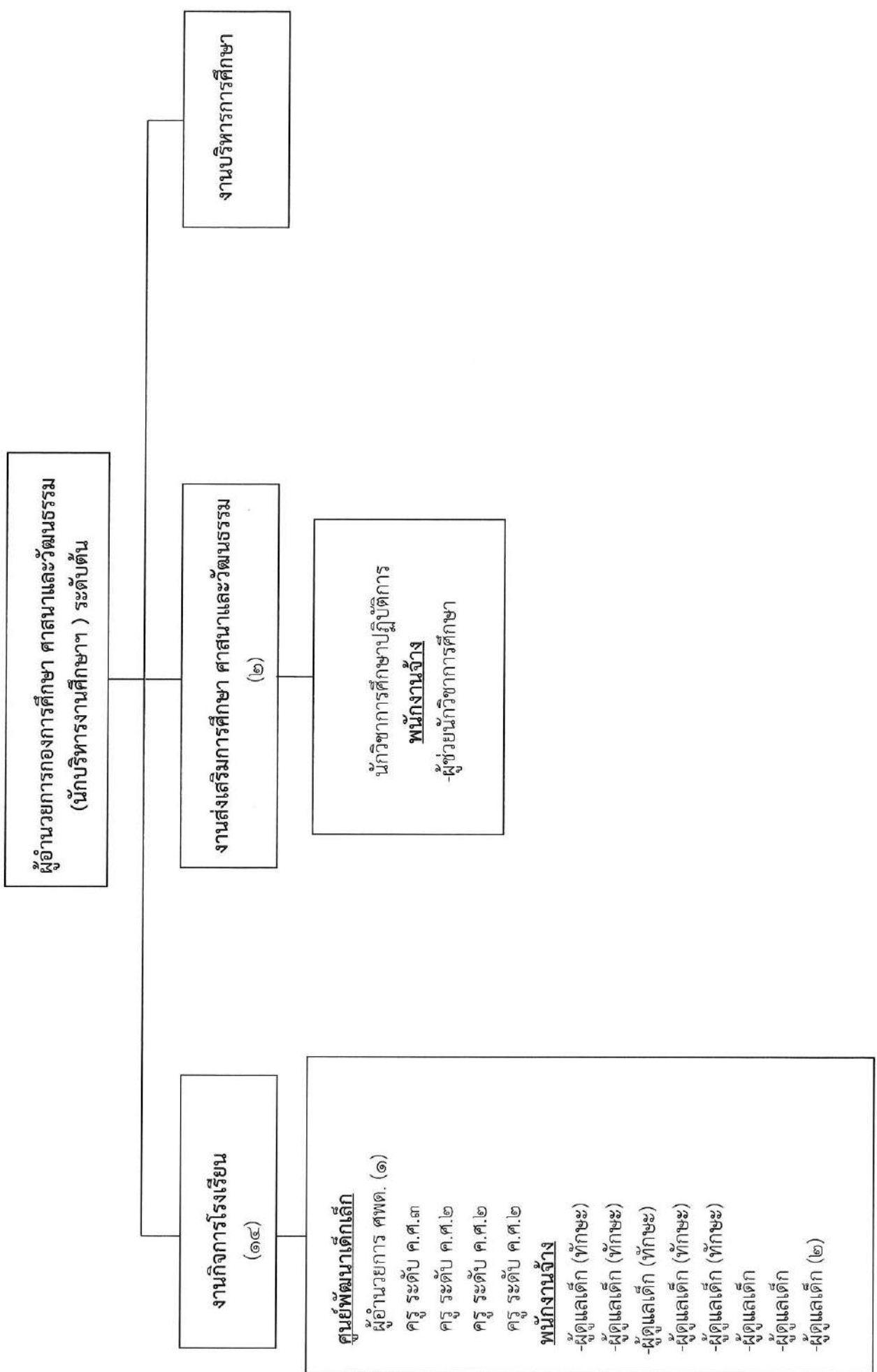
โครงสร้างกองคลัง



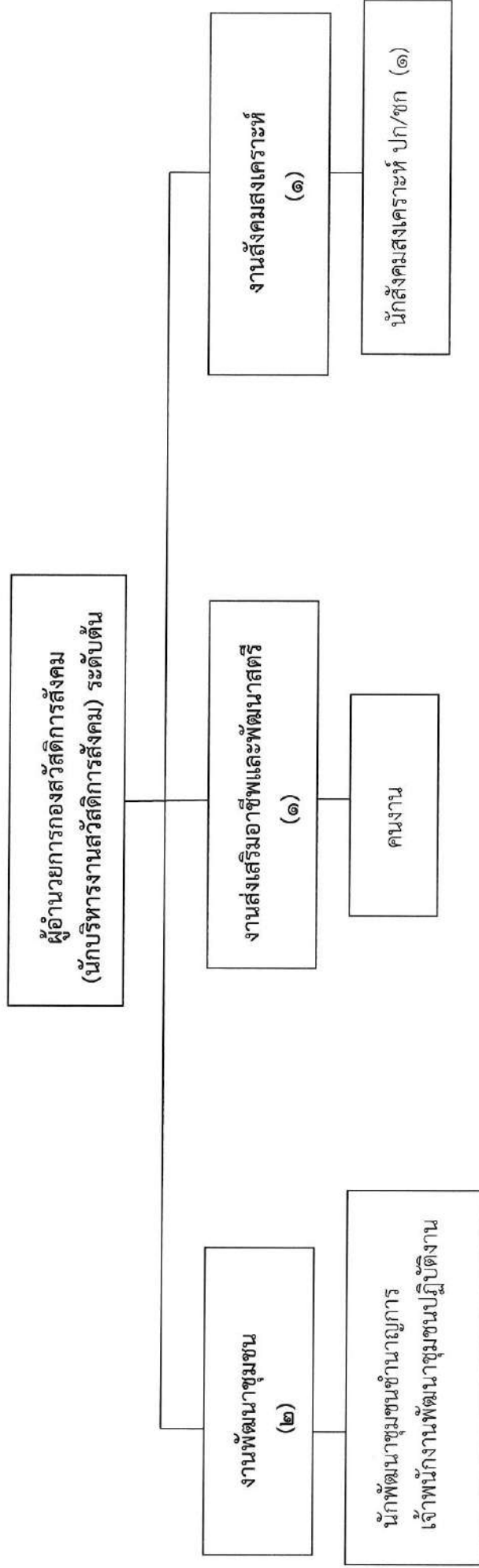
โครงสร้างกองช่าง



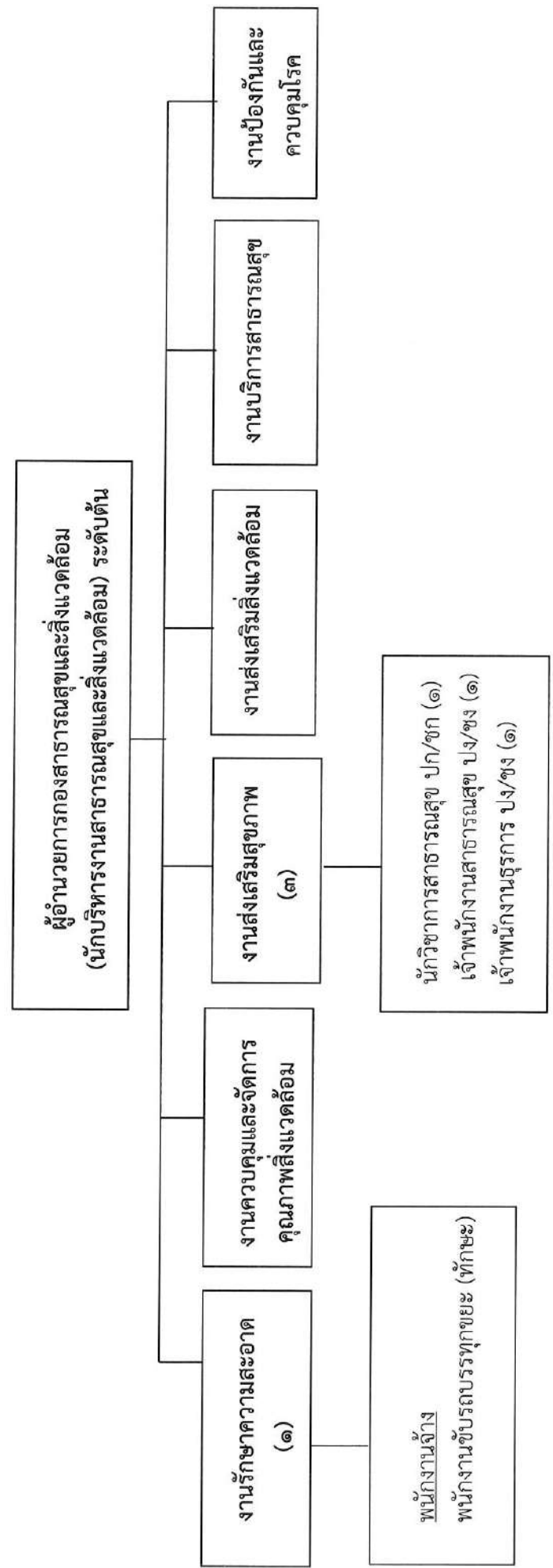
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคงเหลือผู้ดำเนินงานและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
๑	นายสุเมธ ศึกษกลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕๘,๕๒๐ (๕๕๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๒๗,๕๒๐
๒	นางสาวจูนีย์ เดชา ว่าง	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๑,๘๕๐ (๑๕๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๓,๘๕๐ ว่าง
๓	อำนับลัด อนุต. (๑๑) นางสาวจูนีย์ เดชา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๖,๑๖๐ (๓๕๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๑๖๐
๔	นางธณัฐนันท์ ยิ่งทะเล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๕๐๐
๕	นางพรทิพย์ บูรณะวิวัฒาสกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๖	นางบุษผา เสาวภาคย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	นางบุษลือ สมนาน	วส.(ไฟฟ้า)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิตรกร	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิตรกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวจันทรีสุภา เพ็ญเมืองคน	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ประมง)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ปง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ปง	๓๗๕,๘๕๐ (๑๕๕๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๗๕,๘๕๐
๙	นางสาวจันทรีสุภา เพ็ญเมืองคน	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ประมง)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๐	นางนันทพันธ์ เดชา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๑๑	พินิจนางนงนิจ นายบุญยัง แมตพิมาย	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายชะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายชะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

หมายเหตุ ช่องว่างในคอลัมน์ หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มควา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับภาคธุรกิจ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับภาคเกษตร (พ.ก.ก.) เงินเพิ่มพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเขตพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งที่มีเขตพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งที่มีเขตพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งที่มีเขตพิเศษของวิชาชีพชั่วคราว

๑๑. บัญชีแสดงจัดลงผู้ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
๑๒	นายณัฐกิตติ์ ร่มสมัย	ประถมศึกษา	-	พนักงานเก็บขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	นางนงนุช ดวงหทัยพะเนา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	นางสาววิภารักษ์ ลิ้มปรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	นางสาวกัญติสุด แก้วดอนริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	
กองคลัง (๑๔)													
๑๗	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	(๓๕๓,๖๐๐/๒x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐	ว่าง
๑๘	นางสาวสุกัญญา เตชชา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๓๕๓,๕๐๐	-	-	๓๕๓,๕๐๐	
๑๙	นางสิริวิมลลา แสงอุบล	ปริญญาตรี (การเงิน)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ขง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ขง	๒๖๕,๕๘๐	-	-	๒๖๕,๕๘๐	
๒๐	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ขง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ขง	๒๖๕,๕๘๐	-	-	๒๖๕,๕๘๐	
๒๑	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ขก	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ขก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้าง													
๒๒	นางสาวอนุสรณ์ ฝ่ายคำ	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานเงินและบัญชี	-	-	พนักงานเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๘๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐	
๒๓	นางสาวสุภัทรา มากมูล	ปริญญาตรี	-	พนักงานพัสดุ	-	-	พนักงานพัสดุ	-	๑๕๘,๘๒๐	-	-	๑๕๘,๘๒๐	
๒๔	นางสาวอารัตินญา ชื่นนอก	ปริญญาตรี	-	พนักงานเก็บรายได้	-	-	พนักงานเก็บรายได้	-	๑๕๘,๘๒๐	-	-	๑๕๘,๘๒๐	
กองช่าง (๑๕)													
๒๕	นางสุจิตราภรณ์ บุญประสิทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	(๕๑๔,๖๘๐/๒x๑๒)	๕๕๖,๖๘๐	
๒๖	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ขง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ขง	๒๑๗,๙๐๐	-	-	๒๑๗,๙๐๐	ว่าง
๒๗	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ขก	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ขก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงตำแหน่งและกรการทำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาวทรงมนต์ เก่งสูงเนิน	อนุรักษวิทยา (บรรณารักษ์)	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๕๒๐	-	-	๓๐๗,๕๒๐
	พนักงานจ้าง								(๒๖๖๖๖๖x๑๒)			
๒๙	นายพิรัชต์ เดชพิทักษ์เมธี	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช. นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช. นายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๒,๔๕๐	-	-	๑๙๒,๔๕๐
๓๐	นายแดงพงษ์ โพธิ์เขียว	ปริญญาตรีสถาปัตยกรรม	-	ผช. นายช่างโยธา	-	-	ผช. นายช่างโยธา	-	๑๔๙,๒๕๐	-	-	๑๔๙,๒๕๐
๓๑	นายสมบูรณ์ พูนกระโทก	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายเกียรติกร ชุงรัมย์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายพิเชษ ทานกระโทก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา	-	-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางประยงค์ วัชรประทีป	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	-	-	-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา(ทักษะ)	-	-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)											
๓๖	นายกิ่ง กลิ่งทะเล	ป.โท สาธารณสุข	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	ต้น	๔๒๐,๑๖๐	-	-	๔๕๘,๑๖๐
๓๗	ว่าง	ศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๘	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐
๓๙	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐
๔๐	นายบรรเจ็ด ดอนกระโทก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)											
๔๑	นายพรพิชัย สิงห์ท้าว	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๐,๑๖๐	-	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๒	นายสันต์ ใจตุบ	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๐-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๔๓	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
๔๔	นางสาวเกษณี อิ่มสมยา	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๗๓,๖๐๐	-	-	๒๗๓,๖๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองตะโก												
๔๕	นางสาวชินรัตน์ ชุ่มเย็นกลาง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๗	ครู	คค.๓	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๗	ครู	คค.๓	๓๕๖,๘๘๐ (๒๕๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๘๘๐
๔๖	นางสาวกาญจนา กัมภระโทก	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๘	ครู	คค.๒	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๘	ครู	คค.๒	๓๒๙,๕๐๐ (๒๓๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๕๐๐
๔๗	นางสาวกาญจนา เตชา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๙	ครู	คค.๒	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๕๙	ครู	คค.๒	๓๒๙,๕๐๐ (๒๓๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๕๐๐
๔๘	นางณัฐณิชา พุมภระโทก	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๐	ครู	คค.๒	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๐	ครู	คค.๒	๓๓๒,๗๖๐ (๒๓๗๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๒,๗๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๙	นางสาวนริชา จวีญเมือง	ปริญญาตรี (เอกแบบ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๘,๒๐๐ (๑๕๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๒๐๐
๕๐	นางสาวดวง ฝ่ามภักดี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๕๑	นางสาวสุนาลี ชิ่งตันกลาง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๒	นางสาวพัชราภรณ์ เชื้อนันท	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวเดือนใจ ถินภระโทก	ปริญญาตรี (วิชาครุศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวทิตยา ศรีพงษ์นภว	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นางสาวสุวิญญา ร่มรุกข์	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๕๘	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ปริญญาตรี (การตลาด)	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๐,๐๐๐ (๓๕๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๕๘,๑๖๐
๕๙	ว่าง	-	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ป/ก/ชก	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ป/ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๐	ว่าง	-	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป/ก/ชก	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป/ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๑	นางรัตนา เรืองราชวัน	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ป/ง	๒๐-๓๐-๑๕-๖๖๐๐-๘๖๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ป/ง	๒๘๐,๙๒๐	-	-	๒๘๐,๙๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
๖๒	พนักงานจ้าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๖๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ว่าง	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว/ชก	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ โดยมีความมุ่งหมาย ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมทั้ง มีทัศนคติที่ดี เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างเสริมและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังทำงานอยู่ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไปเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และได้ผลดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังหนองตะไก่ มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยการปกครอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลางและการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสองชั้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน
- ๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๖ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น
- ๑.๗ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็วเป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างยิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษหรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสองชั้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ
- ๒.๔ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- ๒.๕ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ๆ ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

/๒.๖ เมื่อพนักงาน...

- ๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะปูนบำเหน็จความชอบ เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป
- ๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น
- ๒.๘ จัดให้มีการฉลองประจำปี โดยให้พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวมาร่วมสนุกด้วย เพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การ แนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบ การปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่ที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนต่อครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน
- ๓.๔ การจัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ
- ๓.๕ การสอนงานหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่างๆ ได้แก่ สอนงานแนะนำหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)
- ๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibilities) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง
- ๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะกั่ว ได้ประมวลจริยธรรมนี้จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

/๔. ให้เกิดพันธะ...

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคคลในทุกระดับ ให้ใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กร ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคคล พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในการประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติที่จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ข้อ ๒ ให้ นายกอง้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่รับผิดชอบต่อสาธารณชน ทั้งต้องวางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องรับใช้ประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ ต้องไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องรักษาความลับของทางราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ทางทรัพย์สิน หรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียก หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพครูในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองตะไก่อ

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัด มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการการเมืองท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือ ดูแล และดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อ
ควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- 1) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- 2) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เลือกสองคน
- 3) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารส่วนตำบลหนองตะไก่
- 4) ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองตะไก่ จำนวนสองคน
- 5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ
คัดเลือกให้เหลือสองคน
- 6) ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้เลือก เป็น
คณะกรรมการ ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจ
แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการ
จริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย
อาจมีผู้ร้องขอ หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และ
มีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- ๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอ
ความร่วมมือให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจง
ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่
สอบสวน
- ๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่ง
เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- ๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้
- ๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ
หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
- ๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการ
ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีการปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้องค์การบริหารส่วนส่วนตำบลหนองตะไค้ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ ดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนน้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการได้สอบสวน สืบสวน สอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕

ข้อ ๒๓ การดำเนินการได้สอบสวน สืบสวน สอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของคำวินิจฉัยนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาในการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไค้ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยมิชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไค้ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกิจ

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ที่ ๕๓๒ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ข้อ ๑๕ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม
๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการและคู่มือ
การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์กร
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ
ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗

(นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.หนองตะไก่อ.หนองบุญมาก จ.นครราชสีมา

ที่ นม ๘๔๑๐๑ /

วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นการบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง จึงชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พึงเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมวางแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ในวันที่ ๒๗ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ

จึงเรียนมาเพื่อเข้าประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสุรพงษ์ ตีမ်พุทรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ

-รับทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง

๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. หัวหน้าสำนักปลัด

๘. นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี


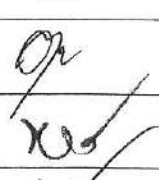
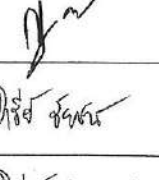
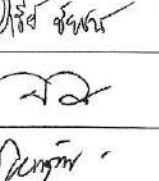
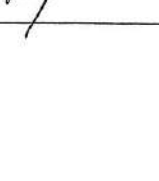




ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไกร

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายสุเมธ ทิศกลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๕	นายกิ่ง กลิ่งทะเล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๖	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๘	นางสาวจารุณีย์ เดชา	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา	ประธานกรรมการ
๒	นายสุเมธ ทิศกลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสุเมธ ทิศกลาง	กรรมการ
๓	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	กรรมการ
๔	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	กรรมการ
๕	นายกั้ง กลิ่งทะเล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นายกั้ง กลิ่งทะเล	กรรมการ
๖	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	กรรมการ
๗	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	กรรมการ
๘	นางสาวจารุณีย์ เดชา	หัวหน้าสำนักปลัด	นางสาวจารุณีย์ เดชา	กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	นักทรัพยากรบุคคล	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม
-รับรอง-

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา
ประธานคณะกรรมการ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

- เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ทุกท่านครับ
- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ ที่ ๕๓๒/๒๕๖๗ ลงวันที่
๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้คณะกรรมการ
มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีการ
พิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าแต่ละส่วนราชการที่ได้กำหนด
อัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ และปริมาณงานประกอบการกำหนดตำแหน่ง
ที่ผ่านมานั้นมีการเปลี่ยนแปลง หรือลักษณะงานมีความปรับเปลี่ยนไปอย่างไร
บ้าง เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมตาม
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะได้ดูในเรื่อง ภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องเชื่อมโยงกันระหว่างบุคคล ปริมาณงาน อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนา จากระดับบนลงล่าง ให้มี
ความสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดขอเชิญฝ่ายเลขานุการฯ ครับ

นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล
ผู้ช่วยเลขานุการ

- สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เป็นการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่ได้มีการวิเคราะห์จาก อำนาจ หน้าที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด และระดับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น
เห็นว่าตำแหน่งต่างๆที่จะกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีความสอดคล้อง กับอำนาจ หน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
จากบนลงล่าง นโยบายของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงาน
บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีการ
วิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย ที่ผ่านมา และที่กำลังจะเกิดขึ้นใน
อนาคตข้างหน้า ซึ่งการคำนวณวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ในทุกตำแหน่งที่มี
อยู่ในแผนอัตรากำลังไปแล้วในครั้งนี้เป็นการทบทวนติดตามผลจากที่แต่ละส่วน
ราชการได้กำหนดตำแหน่งไปแล้วว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาลักษณะงาน หรือ
ปริมาณงานในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนในตำแหน่ง
ใดบ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด

- นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ
- จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีการการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหาร หลังจากที่เรารู้ได้ข้อมูลการวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการไปแล้วนั้น ในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการมีความต้องการ หรือมีลักษณะงาน ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อย่างไรก็ตามและต้องปรับปรุงอัตรากำลัง ใดบ้าง เริ่มจากสำนักปลัด
- นางสาวจารุณีย์ เดชา
กรรมการ
- สำนักปลัด มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๘ อัตรากำลัง มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรากำลัง มีพนักงานจ้าง ๖ อัตรากำลัง ที่ผ่านมากำหนดตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และลักษณะงานยังไม่มีมีการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนไปจากอัตรากำลัง เดิมที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงไม่ ขอตำแหน่ง เพิ่มในรอบนี้
- ที่ประชุม
- รับทราบ
- นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ
- ต่อไปขอเชิญ กองคลัง
- นางสาวอารีย์ ชัยชนะ
กรรมการ
- กองคลัง มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๔ อัตรากำลัง มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรากำลัง มีพนักงานจ้าง ๓ อัตรากำลัง
- เสนอขอพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชีซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับงานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานแสดงฐานะทางการเงิน เนื่องจากที่ผ่านมาตำแหน่งงานทางด้านการเงินมีเพียง คนเดียวส่งผลให้การทำงานเกิดการล่าช้า จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเงินให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน
- นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ
- พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ที่ทางผู้อำนวยการกองคลังเสนอมานั้น ทางผมก็มีความเห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง เพราะจากที่เจ้าหน้าที่จาก สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้มีความเห็น ว่า การปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยงานเรายังขาด บุคลากรที่จะมาช่วยให้การตรวจทานไม่มีเลยทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้หลาย ประเด็นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นอีกเราจึงควรป้องกันไว้ก่อน ขอให้ ทางเลขานุการ ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้
- มติที่ประชุม
- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- ต่อไปขอเชิญ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นายกิ่ง กลิ่งทะเล
กรรมการ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา มีพนักงานจ้าง ๑ อัตรา ที่ผ่านมากำหนดตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และลักษณะงานยังไม่มี การปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนไปจากอัตรากำลังเดิมที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นว่า มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงไม่ขอตำแหน่ง เพิ่มในรอบนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- ต่อไปขอเชิญ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นายพรพิชัย ลิงหาท้าว
กรรมการ

- กองการศึกษา ฯ มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา มีพนักงานจ้าง ๘ อัตรา

- เสนอขอพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนสำหรับเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้ช่วยดูแลเด็กให้มี พัฒนาการตามช่วงวัยที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ความชำนาญการเรียนการสอนและเพื่อเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเดิมจะยุบเลิก เมื่อว่าง

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ที่ทางผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอเสนอมานั้น ทางผมก็มีความเห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง เพราะผู้ดูแลเด็กปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัย ประถมศึกษา ให้มีความรู้ ความคิด ความประพฤติ ความพร้อม และจัดแนวทาง ประสบการณ์ให้เด็กมีความพร้อมและพัฒนากิจการทั้ง ๔ ด้าน ตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเป็นผู้มีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ ให้แก่เด็กเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เด็กและเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานขอให้ทางเลขฯ ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ ด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

- นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์
กรรมการ
- กองช่าง มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลึง ๔ อัตรามีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรามีพนักงานจ้าง ๖ อัตรามีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งการซ่อมแซม และการบำรุงรักษาด้านงานประปาเพื่อให้เกิดความพร้อมสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อให้บริการประชาชน ดำเนินการติดตั้งมาตรวัดน้ำประปาให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการคำนวณ ปริมาณการใช้น้ำของประชาชนและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ที่ทางสำนักปลัดขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มนั้น ทางผมก็มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากตำแหน่งต้องมีความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำบลหนองตะไไ้เรามีจำนวน ๑๒ หมู่บ้านมีผู้ใช้น้ำเป็นจำนวนมาก เราต้องผลิตน้ำประปาที่สะอาดเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนจึงเห็นควรให้ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลึง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างยิ่งด้วยครับ
- มติที่ประชุม
- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
- นางสาวอารีย์ ชัยชนะ
กรรมการ
- กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลึง ๔ อัตรามีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรามีพนักงานจ้างตามทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดความถูกต้องและไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงานทันเวลาช่วยลดความเสี่ยงในความปลอดภัยด้านงานเอกสาร ขอให้ทางเลขานุการ ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลึง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างยิ่งด้วยครับ
- มติที่ประชุม
- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
- นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ
- ครบตามที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์คำนวณ ปริมาณงาน ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น และตามนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ที่กำหนดแนวทางการพัฒนา การแก้ไขปัญหาการให้บริการประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนมาสู่การกำหนดตำแหน่ง จำนวนบุคลากร ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นตามระยะเวลาที่เรากำหนดแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย

และระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปี ในลำดับต่อไป ขอเชิญเลขานุการ ซึ่งแจ้งในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายจากการที่ได้มีการวิเคราะห์ค่าจ้าง ปริมาณงาน จนมาสู่การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ขอเชิญครับ

นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล
ผู้ช่วยเลขานุการ

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่แต่ละส่วนราชการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จะขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ซึ่งขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรากำลัง กักตวงคลัง
 ๒. พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง กักตวงช่าง
 ๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรากำลัง กักตวงการศึกษา
 ๔. คนงาน จำนวน ๑ อัตรากำลัง กักตวงสวัสดิการสังคม
- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ภาระค่าใช้จ่าย ๓๐.๕๖

$$\frac{๑๔,๖๔๘,๗๒๐ \times ๑๐๐}{๕๕,๑๒๕,๐๐๐} = ๓๐.๕๖\%$$

$$๕๕,๑๒๕,๐๐๐$$

มติที่ประชุม

-เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา
ประธานคณะกรรมการ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามที่แต่ละส่วนราชการได้มีการวิเคราะห์ คำนวณ ค่าจ้าง ปริมาณงานและนโยบายผู้บริหาร มาประกอบในการพิจารณา เพื่อกำหนดตำแหน่งวางแผนการใช้อัตรากำลัง ในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นเช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม และรวมไปถึงเฟื่อรองรับ แนวทาง และทิศทางการ เปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบุคลากร มีความสำคัญที่จะ เป็นกลไก ในการผลักดันเรื่องต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จ และสำหรับการพิจารณา ทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละตำแหน่งที่เกิดขึ้น น่าจะ นำมาเป็นเครื่องชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินได้ ว่าแต่ละตำแหน่งมีกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ได้มีการ วิเคราะห์ ออกมาเป็นตัวเลขนี้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ คนให้เหมาะสมกับงานมากที่สุด ท่านใดมีอะไรจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หรือมีข้อ ชักถามอะไร หรือมีความเห็น เป็นอย่างอื่นบ้าง


ที่ประชุม -ไม่มี

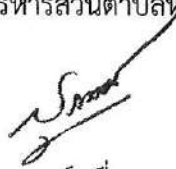
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

นายสุรพงษ์ ดิมพุตรา ประธานคณะกรรมการ - เมื่อไม่มีเรื่องอะไรเพิ่มเติม ต้องขอขอบคุณคณะกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาทบทวนเพื่อปรับปรุงอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดการรายงานการประชุม
(นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุเมธ ทิศกลาง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุรพงษ์ ดิมพุตรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ขอรับทราบ
 ฝ่ายนิติบัญญัติ
 กองคลัง
 กองช่าง
 กองส่งเสริมกิจการสังคม
ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะโก
รับที่ ๖๘
วันที่ 3 ม.ค. 2568
เวลา น.
ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาศาลไทย นม. ๓๐๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑
เรียน นายอำเภอ (รายชื่ออำเภอแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด
ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๗๕ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยหรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพันธ์ ศิลสุวรรณ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. / โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓

เห็นพ้อง ทนทท มนต
- ตกลงกลางจังหวัด เห็นด้วย
กลุ่มฯ มุ่งมั่นพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบ
พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ 1
- เห็นไม่ออกตาม

(นางพรทิพย์ ขุนเกียรติวราสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวจรรณี เดชา)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสุเมธ ทัตถกลาง)

(นายสุรพงษ์ คุ้มพุด)

จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะโก

หน้าที่ 2

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๐ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อ.ปท./อำเภอ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรา	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่	การปรับปรุง	การแก้ไข		มติ	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ		
๖	อบต.กระเบื้องใหญ่	๔๓	๔๔	+๑	พนักงานส่วนตำบล	กำหนด ต.น.ใหม่	การกำหนด ต.น.	๒๔.๔๓	๒๔.๕๘	เห็นชอบ	
	อ.พิมาย				+ นิตินทร/สป.					เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑						
๗	อบต.กระชอน	๕๖	๕๘	+๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๓๐.๙๓	๓๑.๓๙	เห็นชอบ	
	อ.พิมาย				+ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน/สป.					เห็นชอบ	
					พนักงานจ้างทั่วไป						
					+ คนงาน/กองช่าง					เห็นชอบ	
๘	อบต.ห้วยตะเคียน	๖๗	๖๘	+๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๓๐.๖๗	๓๐.๙๖	เห็นชอบ	
	อ.ห้วยแถลง				+ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน/สป.					เห็นชอบ	
๙	อบต.ห้วยแถลง	๖๑	๖๓	+๒	พนักงานส่วนตำบล			๓๔.๔๐	๓๕.๙๐	เห็นชอบ	
	อ.ห้วยแถลง				+ นักจัดการงานทั่วไป/สป					เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑						
					+ นักวิชาการจัดเก็บรายได้/กองคลัง					เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑						
๑๐	อบต.หนองตะไค้	๕๘	๖๓	+๕	พนักงานส่วนตำบล			๒๔.๕๖	๓๐.๕๖	เห็นชอบ	
	อ.หนองบุญมาก				+ นักวิชาการคลัง/กองคลัง					เห็นชอบ	
	(ต่อ)				๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑						

สำเนาถูกต้อง

58

(นางชนิดา ภูมิโคกรักษ์)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๐ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๗	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.น.ใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	การปรับปรุง	การกระทำใช้จ่าย		ความเห็น คณะกรรมการ ก.อบต.จ.ม.	มติ	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑๐	อบต.หนองตะเภา					พนักงานจ้างตามภารกิจ + พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา (ทักษะ) / กองช่าง + ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) / กองการศึกษาฯ (๒ อัตรา)	กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๑	อบต.ลุงเขว้า	๓๓	๓๔	+๑		พนักงานจ้างทั่วไป + คนงาน/กองสวัสดิการสังคม	กำหนด ต.น.ใหม่	๒๔.๘๓	๒๔.๑๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๒	อบต.จักราช	๕๑	๕๓	+๒		พนักงานจ้างทั่วไป + พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า/สป.)	กำหนด ต.น.ใหม่	๓๒.๓๒	๓๒.๕๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๓	อบต.ศรีละกอ	๕๕	๕๗	+๒		พนักงานจ้างตามภารกิจ + ผู้ช่วยวิทยากรพยาบาล/สป. + ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ/กองช่าง	กำหนด ต.น.ใหม่	๒๔.๑๐	๒๔.๖๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๔	อบต.ทองหลาง	๖๒	๖๕	-๑/+๔	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล + นายช่างไฟฟ้า/กองช่าง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๑	ปรับเปลี่ยน ต.น. ปรับเกลี่ย ต.น.	๓๓.๔๑	๓๔.๙๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
	อ.จักราช		56		สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ๒๐-๓-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข/สป. ๒๐-๓-๐๕-๓๖๐๑-๐๐๑	กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
	(ต่อ)					๒๐-๓-๐๕-๓๖๐๑-๐๐๑				เห็นชอบ	เห็นชอบ	

นางส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

๒๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสุรพงษ์ ดิมพุทธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้