

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ได้จัดทำขึ้นเนื่องจากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เล่มนี้ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ระดับ กำหนดส่วนราชการ กำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณค่าใช้จ่ายทางด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองตะไไ้	๔-๖
๕. -ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ -แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา -การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (SWOT Analysis)	๖-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒๐-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔-๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗-๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘-๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙-๕๔

ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ โดยจะให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จึงได้ปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานข้าราชการหรือส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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 โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดจำนวนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ 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 ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ อำเภอนอบุญมาก 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. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - ๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
 - ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน
 - ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ มีระบบประปาหมู่บ้าน
 - ๔.๔ ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตร / 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. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
 - ๗.๓ ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
 - ๗.๔ ปัญหาการหางายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
 - ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
 - ๘.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ
- ๙.๑ ขาดการประสานแผนงาน หรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๓) การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณสุขการ
 - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

/(๗)การจัด.....

- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) 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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบริक्षाความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

/๕.๕ ด้าน.....

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

“ *สังคมน่าอยู่เขตชุมชนธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง* ”

ยึดเสียงประชาชนเป็นสำคัญ ภูมิคุ้มกันชีวิตดีมีสุข อย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ (MISSION)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสร้างชลประทาน ฝ่ายทำนบ ขุดสระ และการขุดลอก แหล่งน้ำต่างๆรวมถึง การพัฒนาภูมิคุ้มน้ำ
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ และ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

/๓.ส่งเสริม.....

๓. ส่งเสริมด้านอนามัยชุมชนและเสริมสร้างสุขภาพ
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่นลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๖. พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์
๗. สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของชุมชน
๘. สร้างชุมชนความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากอาชญากรรมและปลอดภัยยาเสพติด
๙. พัฒนาการบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ดี ส่งเสริม พัฒนาทักษะ ศักยภาพของ บุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาทุกประเภท เพื่อความสามัคคีในชุมชน และห่างไกลยาเสพติด
๑๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลยั่งยืน
๑๒. ดำเนินโครงการต่างๆที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลหนองตะไไ้

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสร้างชลประทาน ฝาย ทำนบ ชุดสระ และการขุดลอก แหล่งน้ำต่างๆรวมถึง การพัฒนาลุ่มน้ำ
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ และ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๓. ส่งเสริมด้านอนามัยชุมชนและเสริมสร้างสุขภาพพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่นลดปัญหา ความรุนแรงในครอบครัว
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๖. พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์
๗. สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของชุมชน
๘. สร้างชุมชนความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากอาชญากรรมและปลอดภัยยาเสพติด
๙. พัฒนาการบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ดี ส่งเสริม พัฒนาทักษะ ศักยภาพของ บุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาทุกประเภท เพื่อความสามัคคีในชุมชน และห่างไกลยาเสพติด
๑๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลยั่งยืน
๑๒. ดำเนินโครงการต่างๆที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลหนองตะไไ้

/ยุทธศาสตร์.....

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน 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 ป้องกัน การเฝ้าระวังและการดำเนินมาตรการในการแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๙. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงและครบวงจร ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรม
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุน อสม.ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. จัดระบบส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๔. การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่าง ๆ
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนเรียนรู้ชุมชน/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 และส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น
๒. พัฒนาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการให้บริการเพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นและสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกินเพราะพื้นที่ภายในเขตตำบลเป็นที่ราชพัสดุที่ป่าสงวนจึงไม่สามารถประกอบอาชีพได้เต็มกำลัง

๒. ปัญหาหนี้สินครัวเรือน ประชาชนยังคงตกงานมีสถานะฟุ้งฟิง ขาดรายได้ อีกทั้งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ไม่มีแหล่งจ้างงานให้คนไทยในพื้นที่

๓. เขตเศรษฐกิจมีผลกระทบทางอ้อมต่อการปรับตัว เพราะการจะหาประโยชน์จากตลาดการค้า

๔. ประชากรเพิ่มมากขึ้น แต่การรองรับเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ยังไม่มี โดยประชาชนชุมชนจะมีอาชีพค้าขาย ส่วนประชากรรอบนอกมีอาชีพรับจ้าง และเป็นเกษตรกร

ปัจจัยทางด้านสังคม

๑. มีจำนวนประชากรแฝงซึ่งมิใช่ประชากรที่อาศัยถาวรภายในเขตตำบล ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางด้าน การประกอบอาชีพ ปัญหาทางด้านอาชญากรรม ตลอดจนปัญหาทางด้านสาธารณสุข

๒. ปัญหาทางด้านยาเสพติดที่แพร่หลายในชุมชน ซึ่งมีทั้งผู้เสพและผู้ขาย ทำให้เยาวชนที่อยู่ ทำให้ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน

๓. ความเสื่อมถอยทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งปัญหาเกิดจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยในโลก ของโซเซียลทำให้เด็กและเยาวชนไม่เกิดผูกพันจากบุคคลภายในครอบครัว

๔. ระดับการศึกษาเฉลี่ย การอ่อนออกเขียนได้ – พื้นฐานความสามารถในการแข่งขันของคนในเขตตำบลหนองตะไไ้

๕. โรงเรียนในเขตตำบลหนองตะไไ้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่เข้าเรียนทุกคน

๖. ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจาก หากครอบครัวพอมีฐานะก็จะส่งลูก เรียนโรงเรียน เอกชน มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สำหรับครอบครัวยากจน ก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนของรัฐ ขาด การมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และยิ่งหากผู้ปกครองไม่มีความรู้ก็จะผลัการะมาให้โรงเรียน ซึ่งครูต้องรับผิดชอบดูแลมาก ขึ้น

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

๑. การจัดการขยะโดยรวมที่เป็นการดูแลซึ่งยังแก้ไขปัญหาด้านนี้ไม่ได้ซึ่งขาดจากการให้ความร่วมมือ อย่างจริงจังของประชาชนตำบลหนองตะไไ้

๒. ปริมาณน้ำเสีย จากครัวเรือน และสถานประกอบการต่างๆ ไหลไปรวมกันโดยปราศจากการ บำบัด ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต

๓. สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในเขตตำบลหนองตะไไ้ เช่น ประปา และไฟฟ้า ยังไม่ ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก ซึ่งสภาพพื้นที่ของตำบลหนองตะไไ้ ลักษณะภูมิประเทศเป็น พื้นที่ราบ เมื่อฝนตกจึงทำให้น้ำจากตำบลใกล้เคียง

ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการ

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

ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน

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 การอ่อนนอกเขียนได้ พื้นฐานความสามารถในการแข่งขันของคนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- เด็กนักเรียนออกกลางคัน แล้วไม่ได้เรียนต่อเนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน ส่วนใหญ่กลายเป็นปัญหาสังคมตามมา เช่น ติดยาเสพติด ติดเกมส์ ลักเล็กขโมยน้อย เด็กแว้น เป็นต้น

- ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจาก หากครอบครัวพอมีฐานะก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนเอกชน มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สำหรับครอบครัวยากจน ก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนของรัฐ ขาดการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และผู้ปกครองไม่มีความรู้ก็จะผลกระทบมาให้โรงเรียน ซึ่งครูต้องรับผิดชอบดูแลมากขึ้น

๓. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ส่วนใหญ่จะเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลอำเภอหนองบุญมาก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก มีจำนวน ๒๐๐ เตียง

- เด็กแรกเกิดและทารก (เด็กแรกเกิด คือ เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๒ สัปดาห์ ถึง ๒ ปี ส่วนทารก คือ เด็กที่มีอายุตั้งแต่สามถึง ๒ สัปดาห์) พบว่า มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ (๔%) และเป็นโรคโลหิตจาง และหัวใจพิการแต่กำเนิด สำหรับอุบัติเหตุที่พบบ่อยในเด็ก คือ การจมน้ำ โรคอ้วน

- การฝากครรภ์ของมารดาไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้เด็กที่เกิดมามีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้มารดา ยังให้บุตรกินนมไม่ครบ 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

○ 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.องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 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 ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ 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 และตระหนักถึงปัญหาของ</p>	<p>๑.ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒.งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุขไม่เพียงพอ</p> <p>๓.ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๔.ภารกิจการถ่ายโอนด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม</p>

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

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S / โอกาส O	จุดอ่อน W / อุปสรรค T
<p>๑. ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีสภาพภูมิศาสตร์และเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม โบราณสถานมีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง</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 ร้านค้าล้างสูบน้ำ เป็นต้น</p> <p>๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม</p>

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง S / โอกาส O</u>	<u>จุดอ่อน W / อุปสรรค T</u>
<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 วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม และชนเผ่า ๕ ชาติเป็นเอกลักษณ์</p> <p>๕. สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน</p> <p>ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม</p>	<p>๑. ค่านิยมวัตถุนิยม ครอบงำวัฒนธรรมอันดีงามของไทย</p> <p>๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ขาดจิตสาธารณะ</p> <p>๓. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพียงพอ</p> <p>๔. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>

๗) ด้านการบริหารจัดการจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

<u>จุดแข็ง S / โอกาส O</u>	<u>จุดอ่อน W / อุปสรรค T</u>
<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 องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้จะดำเนินการ

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

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

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

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด อบต. ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม 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 การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

ด้วยปัจจุบันภารกิจงานในส่วนราชการ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องใช้ทักษะและความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๒๕ อัตรา, พนักงานครู ๔ อัตรา, พนักงานจ้างส่วนตำบล ๑๙ อัตรา, พนักงานจ้างสถานศึกษา ๗ อัตรา) เพื่อการสนองตอบต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหา การบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจาก ซึ่งจะช่วยให้ทราบ ว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 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.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนให้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอสำหรับการให้บริการประชาชน ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ของบุคลากรในสังกัด (ระดับองค์กร)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ 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 ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้อย่างครอบคลุมภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ 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 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 	<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 - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู 	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ <u>งานการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานการรวบรวมข้อมูลทางสถิติทางการเกษตร - งานจัดทำแปลงทดลองสาธิต <p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></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 <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ <u>งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานการรวบรวมข้อมูลทางสถิติทางการเกษตร - งานจัดทำแปลงทดลองสาธิต <p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายต่าง ๆ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสสามัญ	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</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 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๕ 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 - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสามัญ	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - 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"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - 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>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสามัญ	หมายเหตุ
<p>๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</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 งานควบคุมโรค</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 - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	<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 - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทภสสามัญ	หมายเหตุ
<p>๖.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</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"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการ สงเคราะห์ <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุน <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใน 	<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"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการ สงเคราะห์ <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุน <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิม ให้ถูกต้องตามบัญชี แนบท้ายประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมิน

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ แบ่งส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ คือ

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ นักวิชาการเกษตร ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ นิติกร ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑.๙ พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๐ พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๑ พนักงานเก็บขยะ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๒ คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา
๑.๑๓ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๔ พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	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 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๔ นายช่างโยธาชำนาญงาน 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

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา
(บริหารงานการศึกษา) ระดับต้น

๔.๒ นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

๔.๓ ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๔.๔ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๔.๕ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

๔.๖ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา

(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๕.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น

๕.๒ นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๕.๓ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๕.๔ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น

๖.๒ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

จากภารกิจที่จะดำเนินการแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ใส่ส่วนราชการ ใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบ...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)									
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)									
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	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑				+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน									
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)					+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานเก็บค่าน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน					+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๗	-	-	+ ๓	

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖	๖	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑				+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)									
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑				+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทั้กษะ)					+ ๑			+ ๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
รวม		๓	๓	๓	๔	-	-	+ ๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ครู (ค.ศ.๒)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	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.๑)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก		๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ		๕๐	๕๐	๕๑	๕๕	-	-	+ ๔	

/ ๙.ภาวะค่า.....

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๐๐๐	๗๔๖,๔๐๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๕๔,๐๙๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๕๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๕,๗๗๐	
	ส่วนักปลัด อบต.(๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๓,๕๖๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๘,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๙,๒๔๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๓,๕๕๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๒,๗๒๐	๓๑๙,๓๒๐	๒๑,๐๓๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๒๘๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๙๕,๘๘๐	๓๑,๘๘๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๗,๕๙๐	
๑๐	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	+๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																			
๑๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๒	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๓	พนักงานเก็บขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ยุบเมื่อว่าง	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ยุบเมื่อว่าง	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	+๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	+๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองคลัง (๑๔)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๘๔,๓๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๔๐,๙๐๐	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๑,๘๘๐	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๙,๗๒๐	๖,๓๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๒,๙๗๐	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๔๐๐	๒๖๗,๗๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๖๙,๘๔๐	๒๑,๖๒๐	
	พนักงานจ้าง																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๓,๗๗๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๑,๙๕๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐	
	กองช่าง (๑๕)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๐๘๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๔๑,๕๕๐	

๔๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓๖

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๔,๑๑๐
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๙,๖๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																			
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๘,๐๓๐
(๔)	รวม		๕๗	๕๗	๑๑,๓๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๘	๔๙	๕๕	-	-	+๖	๓๖๒,๖๔๐	๓๑๙,๔๕๐	๓๑๗,๑๒๐	๑๐,๘๙๐,๘๔๐	๑๒,๑๘๗,๔๘๐	๑๒,๓๙๔,๓๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๓๓,๖๒๖	๑,๘๒๗,๙๗๒	๑,๘๕๙,๑๕๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๕๒๔,๔๖๖	๑๔,๐๑๕,๔๕๒	๑๔,๒๕๓,๔๙๑	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๙๕	๒๕.๕๒	๒๕.๙๒	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๒,๒๘๖,๐๐๐	๕๙,๙๐๐,๓๐๐	๕๗,๖๔๕,๓๑๕	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงเหลือตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน		
๑	นายสุเมธ ทิศกลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๘๖,๒๔๐	
๒	นางกัญจน์พิมล เกียรติภักษรสกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐	
	สํานักปลัด อบต. (๑๑)												
๓	นางสาวจารุณีย์ เดชา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐	
๔	นางสาวณัฐนันท์ ยิ่งทะเล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐	
๕	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐	
๖	นางบุปผา เสาวภาคย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการทั่วไป	ปก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐	
๗	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง
๘	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๙	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๑๐	นางนันท์พันธ์ เดชา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๑,๔๔๐	-	-	๓๑๑,๔๔๐	
	พนักงานจ้าง												
๑๑	นายพิเชษ ทานกระโทก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นางบุญยงค์ วัชรประทีป	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	-	พนักงานเก็บค่าน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

หมายเหตุ - ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่ม อื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.ท. และ ก.อบต.
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ก.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับ

ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาศึกษาพิเศษ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาศึกษาพิเศษ (พ.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	ผ.จ.พง.พัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	ว่าง
									(๙๔๐๐x๑๒)				
๑๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๕	นายณัฐกิตติ์ สมสมัย	ประถมศึกษา	-	พนักงานเก็บขยะ	-	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นางนงนุช ดวงมุงพะเนา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นางสาวอติศารักษ์ สีนปุ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นางสาวสุมินตรา มากมูล	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายบุญยั้ง แมคพิมาย	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)												
๒๐	นางสุกัญญา ทองเหลือง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๒๔๐	
				(นักบริหารงานคลัง)			(นักบริหารงานคลัง)		๓๘๕๒๐x๑๒	(๓๕๐๐x๑๒)			
๒๑	นางสาวสุกัญญา เดชา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
									(๓๐๒๒๐x๑๒)				
๒๒	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง
									(๘๗๕๐+๔๐๙๐๐)/๒x๑๒				
๒๓	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง
									(๘๗๕๐+๔๐๙๐๐)/๒x๑๒				
	พนักงานจ้าง												
๒๔	นางสาวอนุสรณ์ ฝ่ายคำ	ปริญญาตรี (คอมมา)	-	ผ.จ.พง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.จ.พง.การเงินและบัญชี	-	๑๖๕,๒๔๐	-	-	๑๖๕,๒๔๐	
									(๑๓๗๗๐x๑๒)				
๒๕	นางสาวทัศนีย์ สีหะวงษ์	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผ.จ.พง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จ.พง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐	
									(๑๑๙๕๐x๑๒)				
๒๖	ว่าง	-	-	ผ.จ.พง.พัสดุ	-	-	ผ.จ.พง.พัสดุ	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐	ว่าง
									(๑๑๙๕๐x๑๒)				
	กองช่าง (๑๕)												
๒๗	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔,๗๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕,๑๗๗,๕๖๐	ว่าง
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๙๖๓๐x๑๒)	(๓๕๐๐x๑๒)			
๒๘	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
									(๙๗๕๐+๔๙๕๘๐)/๒x๑๒				
๒๙	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงคลังตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

๔๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
๓๐	นางสาวพรพรรณตรี เที่ยงเนิน	อนุปริญญา (บรรณารักษ์)	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
	พนักงานจ้าง								(๒๓๘๒๐x๑๒)			
๓๑	นายพิสิษฐ์ เดชพิพัฒน์เมธี	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๕,๑๖๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐
									(๑๕๔๓๐x๑๒)			
๓๒	นายผดุงพงศ์ ไทรเขียว	ปริญญาตรีสถาปัตยกรรม	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
									(๑๑๙๖๐x๑๒)			
๓๓	นายสมบูรณ์ พูนกระโทก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๓๕	นายกิ่ง กลิ้งทะเล	ป.ตรี (สาธารณสุขบัณฑิต)	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)			(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)		(๓๑๘๘๐x๑๒)	(๓๕๐๐x๑๒)		
๓๖	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๙๗๔๐+๔๙๔๘๐)/๒x๑๒			
	พนักงานจ้าง											
๓๗	นายบรรเจิด ดอนกระโทก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘				พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
				(ทักษะ)			(ทักษะ)		(๙๔๐๐x๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
๓๙	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
				(นักบริหารงานการศึกษาฯ)			(นักบริหารงานการศึกษาฯ)		(๓๓๕๖๐x๑๒)			
๔๐	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๙๗๔๐+๔๙๔๘๐)/๒x๑๒			
	พนักงานจ้าง											
๔๑	นางสาวเกษณี อัมสบาย	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๓,๒๘๐	-	-	๒๖๓,๒๘๐
									(๒๑๙๔๐x๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองตะไค้											
๔๒	นางชินรัตน์ เกษสุภะ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๔๔๐	-	-	๓๒๕,๔๔๐
									(๒๗๑๒๐x๑๒)			

ว่าง

ว่าง

ว่าง

ว่าง

๔๓	นางสาวกาญจนา กัษระโทก	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๘	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๘	ครู	คศ.๒	๓๐๕,๒๘๐	-	-	๓๐๕,๒๘๐
									(๒๕๔๔๐x๑๒)			

๔๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
๔๔	นางสาวกาญจนา เดชา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๑๒๐	-	-	๓๒๑,๑๒๐
									(๒๖๗๖๐x๑๒)			
๔๕	นางนันทิภรณ์ พูนกระโทก	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๖๐	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๖๐	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๕๒๐	-	-	๓๐๘,๕๒๐
									(๒๕๗๑๐x๑๒)			
พนักงานจ้าง												
๔๖	นางสาวนิรชา ขวัญเมือง	ปริญญาตรี (ออกแบบ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๗๔,๓๖๐	-	-	๑๗๔,๓๖๐
									(๑๔๕๓๐x๑๒)			
๔๗	นางสาวสกลภัทร สุทธิสวัสดิ์กุล	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐	-	-	๑๖๕,๒๔๐
									(๑๓๕๒๐x๑๒)			
๔๘	นางลำดวน ฝ่ายภักดี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕๙,๔๘๐	-	-	๑๕๙,๔๘๐
									(๑๓๒๙๐x๑๒)			
๔๙	นางวิลาวัลย์ โพธิ์เขียว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวสมาลี ผึ้งต้นกลาง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวอติติยา ศรีพงษ์เนาว์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวสุกัญญา รมรุกข์	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๕๓	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	ปริญญาตรี (การตลาด)	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘๖,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(๓๒๔๕๐x๑๒)	(๓๕๐๐x๑๒)		
๕๔	นางสาวสาวิตรี สว่างกลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	พัฒนาชุมชน	ชก	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
									(๒๘๐๓๐x๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๕	ว่าง	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๙๗๕๐+๔๙๔๘๐)/๒x๑๒			

ว่าง

ว่าง

/๑๒. แนวทาง.....

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน
- ๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๖ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น
- ๑.๗ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็วเป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างย้งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษหรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

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

- ๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาที่จะปูนบำเหน็จความชอบ 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 ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ 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 คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ข้อ ๒ ให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ 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 และรับผิดชอบต่อ
- 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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่รับผิดชอบต่อสาธารณชน ทั้งต้องวางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องรับใช้ประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ ต้องไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ ต้องรักษาความลับของทางราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

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

/ข้อ ๑๔ ข้าราชการ...

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพครูในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองตะไก่อ

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัด มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการการเมืองท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกษัตริย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกษัตริย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือ ดูแล และดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกษัตริย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกษัตริย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่อ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

/ข้อ ๑๗ ให้...

ข้อ ๑๗ ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- 1) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- 2) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- 3) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารส่วนตำบลหนองตะไ้
- 4) ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไ้ จำนวนสองคน
- 5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน
- 6) ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้เลือก เป็นคณะกรรมการ ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจมีผู้ร้องขอ หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- ๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอความร่วมมือให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- ๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- ๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้
- ๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบต่อในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
- ๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีการปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้องค์การบริหารส่วนส่วนตำบลหนองตะไก้ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ ดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนน้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการไต่สวน สืบสวน สอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕

ข้อ ๒๓ การดำเนินการไต่สวน 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 หรือนำไปประกอบการพิจารณา ในการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

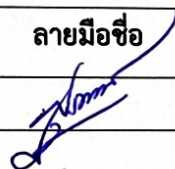


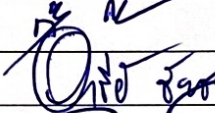
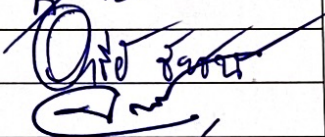

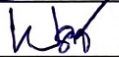
บทเฉพาะกิจ

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก

ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖
วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา	ประธานกรรมการ	
๒	นายสุเมธ ทิศกลาง	กรรมการ	
๓	นางสุกัญญา ทองเหลือง	กรรมการ	-
๔	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	กรรมการ	
๕	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	กรรมการ	
๖	นายกิ่ง กลิ่งทะเล	กรรมการ	
๗	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	กรรมการ	
๘	นางสาวจารุณีย์ เดชา	กรรมการ/เลขานุการ	
๙	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา	ประธานกรรมการ	นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
๒	นายสุเมธ ทิศกลาง	กรรมการ	นายสุเมธ ทิศกลาง
๓	นางสุกัญญา ทองเหลือง	กรรมการ	-
๔	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์	กรรมการ	นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์
๕	นายพรพิชัย สิงหาท้าว	กรรมการ	นายพรพิชัย สิงหาท้าว
๖	นายกิ่ง กลิ้งทะเล	กรรมการ	นายกิ่ง กลิ้งทะเล
๗	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ	กรรมการ	นางสาวอารีย์ ชัยชนะ
๘	นางสาวจารุณีย์ เดชา	กรรมการ/เลขานุการ	นางสาวจารุณีย์ เดชา
๙	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ	นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม
-รับรอง-

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- เรียนคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ทุกท่านครับ
- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ที่ ๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓
มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ให้
คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้มีการพิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ว่าแต่ละส่วนราชการที่ได้กำหนดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ และ ปริมาณงานประกอบการกำหนดตำแหน่ง ที่ผ่านมานั้นมีการเปลี่ยนแปลง หรือ ลักษณะงานมีความปรับเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลและจะได้ดูในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องเชื่อมโยงกัน ระหว่างบุคคล ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา จากระดับบนลงล่างให้มีความสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงเชิญประชุม คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดขอเชิญฝ่าย เลขาชี้แจง ครับ

นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล
ผู้ช่วยเลขานุการ

- สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้นเป็นการกำหนดตำแหน่ง ต่างๆ ที่ได้มีการวิเคราะห์จาก อำนาจ หน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ จังหวัด และระดับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เห็นว่าตำแหน่งต่างๆที่จะ กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีความสอดคล้อง กับอำนาจ หน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจากบนลงล่าง นโยบายของการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย ที่ ผ่านมา และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งการคำนวณวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ในทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังไปแล้วในครั้งนี้เป็น การ ทบทวนติดตามผลจากที่แต่ละส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่งไปแล้วว่าใน ระยะเวลาที่ผ่านมาลักษณะงาน หรือปริมาณงานในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมี การปรับปรุง หรือเปลี่ยนในตำแหน่งใดบ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง เพื่อให้เกิดความ เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา
ประธานคณะกรรมการ

- จากที่ ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การพิจารณา กำหนด ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหาร หลังจากที่เราได้ซักซ้อมการวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ไปแล้วนั้น ในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการมีความต้องการ หรือมีลักษณะงาน ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อย่งไรบ้างและต้องปรับปรุงอัตรากำลัง ใดบ้าง เริ่มจากสำนักปลัด

- นางสาวจารุณี เตชา** - สำนักปลัด มีตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
กรรมการ มีพนักงานจ้าง ๗ อัตรา
- เสนอขอพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ เนื่องจากปริมาณงานตามบัญชีสถิติการทำงานยังขาดบุคลากรอยู่ และอีกประเด็นคือ ตำแหน่งนิติกรเป็นตำแหน่งซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับสายงานเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เสนอขอพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาด และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยของการใช้รถยนต์และงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถยนต์ ซึ่งหน่วยงานราชการจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะในการเดินทางไปราชการ การรับ-ส่งหนังสือ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องความรับผิดชอบความปลอดภัยของผู้โดยสาร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ความชำนาญเส้นทางเพื่อลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เดิมที่ยุบเลิกเมื่อว่าง
 - เสนอขอพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ถ่ายเอกสารและเย็บเล่มเอกสาร จะต้องจัดเตรียมสถานที่พร้อมเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องเสียงพร้อมเก็บอุปกรณ์เมื่อเสร็จสิ้นในการจัดอบรมโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน และดูแลต้นไม้บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ส่วนตำแหน่งพนักงานเก็บขยะเดิมจะยุบเลิกเมื่อว่าง
- นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา** - พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร ซึ่งหัวหน้าสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มนั้น
ประธานคณะกรรมการ ทางผมก็มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลของเราช่วงนี้ประสบภาวะวิกฤติทางการบริหาร เนื่องจากทางหุ้นส่วนจำหน่ายรถบรรทุกน้ำทำเรื่องขออุทธรณ์การซื้อรถ และปัญหาต้นไม้ล้มทับบ้านประชาชนและอีกหลายประเด็นซึ่งเราต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะมาปฏิบัติงาน จึงเห็นควรให้ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้นี้ด้วยครับ
- มติที่ประชุม** - เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
- นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา** - ต่อไปขอเชิญ กองช่าง
ประธานคณะกรรมการ
- นางสุจิราภรณ์ บุญประสิทธิ์** - กองช่าง มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
กรรมการ มีพนักงานจ้าง ๔ อัตรา

-ขอเสนอ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพื่อให้มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ ออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า การวิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หา ข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรม การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธาซึ่งงาน ดังกล่าวต้องมีลักษณะ ขนาดหรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้องตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น กองช่างจึงมีความต้องการบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจและมี ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทางด้านงานก่อสร้าง ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ การออกแบบงานก่อสร้างและการควบคุมงานก่อสร้าง จำเป็นต้องมีผู้มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพด้านวิศวกรรมโยธา มารองรับการปฏิบัติงาน ดังกล่าว จึงมีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงานด้านนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ เนื่องจากเป็น ตำแหน่งที่ว่างมาเป็นระยะเวลาและเพื่อไม่ให้เป็นการค่าใช้จ่ายงานด้านบุคคล

นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ซึ่งทางผู้อำนวยการกองช่าง ขอเสนอมานั้น ทางผมก็มีความเห็น ด้วยเป็นอย่างยิ่งเพราะการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า การ วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการ ตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรม การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานใน สาขาวิศวกรรมโยธาซึ่งงานดังกล่าวต้องมีลักษณะ ขนาดหรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนด ไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งสามารถให้ คำปรึกษางานด้านวิศวกรรมโยธาแก่ประชาชนในเขตตำบลหนองตะไก้ด้วย จึงเห็นควร ให้ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างครบ

มติที่ประชุม

-เห็นชอบเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

-ต่อไปขอเชิญ กองการศึกษา

นายพรพิชัย สิงหาท้าว
กรรมการ

-กองการศึกษา มีตำแหน่งในแผน อัตรากำลั้ง ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา มีพนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา ที่ผ่านมามีการกำหนดตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และลักษณะงานยังไม่มีมีการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนไปจากอัตรากำลั้ง เดิมที่มีในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี เห็นว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงไม่ ขอตำแหน่ง เพิ่มในรอบนี้

ที่ประชุม

-รับทราบ

นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

นายกิ่ง กลิ่งทะเล
กรรมการ

- ต่อไปขอเชิญ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองสาธารณสุขฯ ได้มีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน โดยคำนวณจาก
ขั้นตอนการปฏิบัติงานและค่ามาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด กองสาธารณสุขฯ
มีตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับต้น ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง) ๑ อัตรา

๓. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา

สรุปได้ว่า ขอเสนอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เนื่องจากกอง
สาธารณสุขฯ มีงานต้องรับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาพงานป้องกันและ
ควบคุมโรคติดต่อปัจจุบันมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งเป็นงานตามภารกิจและ
งานภารกิจถ่ายโอนประกอบกับงานด้านสาธารณสุขที่ได้ ดำเนินการมาอย่าง
ต่อเนื่องทุกปี เช่น โครงการเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง การรณรงค์คัดแยกขยะ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชน
ในพื้นที่ตำบลหนองตะไก้มีสุขภาพที่ดีซึ่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
เฉพาะงานด้านสาธารณสุขเพื่อมารับผิดชอบงานด้านส่งเสริมสุขภาพให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่
ตำบลหนองตะไก้ให้ดียิ่งขึ้นและยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างมาเป็นระยะเวลาช้านานและเพื่อไม่ให้เป็นการระ
คายค่าใช้จ่ายงานด้านบุคคล

-เสนอขอพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)
เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการขับรถบรรทุกขยะเป็นรถบรรทุกขนาดกลาง
บำรุงรักษาทำความสะอาด และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยของการใช้รถบรรทุก
ขยะและงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถยนต์ ซึ่งหน่วยงานราชการจำเป็นต้อง
เก็บขยะมูลฝอยตามบ้านเรือนเป็นจำนวนมากเพื่อนำขยะไปทำงานในสถานที่
ทำลาย ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ความชำนาญเส้นทาง
เพื่อลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงานและเพื่อเป็นการสร้างขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะเดิมที่ยุบ
เลิกเมื่อว่าง

นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) ที่ทาง
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเสนอมานั้น ทางผมก็มิ
ความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ในการขับรถบรรทุกขยะเป็นรถบรรทุก
ขนาดกลาง บำรุงรักษาทำความสะอาด และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยของการใช้
รถบรรทุกขยะและงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถยนต์ ซึ่งหน่วยงานราชการ
จำเป็นต้องเก็บขยะมูลฝอยตามบ้านเรือนเป็นจำนวนมากเพื่อนำขยะไปทำงาน

ในสถานที่ทำลาย ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ความชำนาญเส้นทางเพื่อลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงานและเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขอให้ทางเลขาฯ ดำเนินการเพิ่มเข้าในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีในครั้งนี้อด้วยครับ

มติที่ประชุม

-เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นางสาวอารีย์ ชัยชนะ
กรรมการ

-กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งในแผน อัตรากำล้าง ๒ อัตรา ที่ผ่านมากำหนดตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และลักษณะงาน ยังไม่มีการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนไปจากอัตรากำล้างเดิมที่มีในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เห็นว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงไม่ขอตำแหน่ง เพิ่มในรอบนี้

ที่ประชุม

-รับทราบ

นายสุรพงษ์ ตีมพุทธา
ประธานคณะกรรมการ

- ครบตามที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น และตามนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ที่กำหนดแนวทางการพัฒนา การแก้ไขปัญหาการให้บริการประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนมาสู่การกำหนดตำแหน่ง จำนวนบุคลากร ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นตามระยะเวลาที่เรากำหนดแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปี ในลำดับต่อไป ขอเชิญเลขานุการ ชี้แจงในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายจากการที่ได้มีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน จนมาสู่การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ขอเชิญครับ

นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิราสกุล
ผู้ช่วยเลขานุการ

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่แต่ละส่วนราชการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ที่จะขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ซึ่งขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

- ๑.นิติกร จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด
- ๒.วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง
- ๓.นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขฯ
- ๔.พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด
- ๕.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขฯ
- ๖.คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด

ยิบเล็กตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง
 ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขฯ
 ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ยิบเมื่อว่าง) สังกัดสำนักปลัด
 ๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ยิบเมื่อว่าง) สังกัดกองสาธารณสุขฯ
 ๕. พนักงานเก็บขยะ (ยิบเมื่อว่าง) สังกัดสำนักปลัด
- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภาระค่าใช้จ่าย ๒๕.๔๒%

$$\frac{๑๔,๖๕๕,๒๐๙}{๑๐๐} = ๒๕.๔๒\%$$

๕๗,๖๔๕,๓๑๕

นายสุรพงษ์ ตีมพุทรา
ประธานคณะกรรมการ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนการใช้
อัตรากำลังอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามที่แต่ละส่วนราชการได้มีการวิเคราะห์
คำนวณ ค่างาน ปริมาณงานและนโยบายผู้บริหาร มาประกอบในการพิจารณา
เพื่อกำหนดตำแหน่งวางแผนการใช้อัตรากำลัง ในอนาคต เพื่อตอบสนองความ
ต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นเช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้าน
เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา กีฬา
ศาสนาและวัฒนธรรม และรวมไปถึงเพื่อรองรับ 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
ซักถามอะไร หรือมีความเห็น เป็นอย่างอื่นบ้าง

ที่ประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา
ประธานคณะกรรมการ

- เมื่อไม่มีเรื่องอะไรเพิ่มเติม ต้องขอขอบคุณคณะกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
ที่ร่วมกันพิจารณาทบทวนเพื่อปรับปรุงอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-
๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางพรทิพย์ ชูเกียรติวิลาสกุล)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)

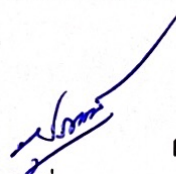


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุเมธ ทิศกลาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๗๕



ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาไถย นม ๓๐๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๔๗ แห่ง เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน
www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ วิริยะกุลนันท์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๕-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑,๒๒

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๖ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๖	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม.	หมายเหตุ	
								ก่อนปรับ	หลังปรับ				
๒๔	อบต.แซะ อ.ครบุรี	๔๒	๔๓	+๓/-๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๒๔.๘๖	๒๔.๘๒				
					-พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง		ยุบเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
					เอนกประสงค์ (ผู้มีทักษะ) /สป.								
					-ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)/กองการศึกษา		ยุบเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
					+ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สป.)		กำหนด ต.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
					พนักงานจ้างทั่วไป								
					+พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง		กำหนด ต.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
					เอนกประสงค์ (สป.)								
					+ผู้ดูแลเด็ก (กองการศึกษา)		กำหนด ต.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
					ปฏิบัติหน้าที่ ศพด.บ้านพนาหนองหิน								
๒๕	อบต.หนองคะโก้ อ.หนองบุญมาก	๕๑	๕๕	+๖/-๕	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล		๒๕.๐๐	๒๕.๔๒				
					- นายช่างเขียนแบบ (กองช่าง)	+ วิศวกรโยธา (กองช่าง)	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง				เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑							
					- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (กองสาธารณสุข)	+ นักวิชาการสาธารณสุข (กองสาธารณสุข)	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง				เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑							
						+นิติกร (สป.)	กำหนด ต.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ		
	(ต่อ)					๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑							

Pu

12/2

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๖ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๖	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม.	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๒๕	อบต.หนองตะไก้					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	อ.หนองบุญมาก					+พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)/ สป.	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						/กองสาธารณสุข						
					พนักงานจ้างทั่วไป							
					-พนักงานขับรถยนต์ (สป.)		ยุบเมื่อว่าง			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					-พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		ยุบเมื่อว่าง			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					(กองสาธารณสุข)							
					-พนักงานเก็บขยะ (สป.)		ยุบเมื่อว่าง			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+ คนงาน (สป.)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๖	อบต.มะเริง	๕๐	๕๓	+๓		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓๔.๑๒	๓๔.๙๕			
	อ.เมืองนครราชสีมา					+ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+ผช.นักวิชาการศึกษา (กองการศึกษา)	กำหนด คน.ใหม่			ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ	
										เนื่องจากไม่เป็นไปตามโครงสร้าง		
					พนักงานจ้างทั่วไป							
						+ผู้ดูแลเด็ก (กองการศึกษา) (๒ อัตรา)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้
.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุรพงษ์ ตี๋มพุทธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้