



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น

---



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง  
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่  
๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ปรับปรุงแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปีของอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง  
และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้อบต.ทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น ที่ ขก๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๑๘๒ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ  
ก.อบต.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงประกาศ  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของอบต. ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีของอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้อบต.ทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ ขก๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๒๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.อบต.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของอบต.ตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ออบต. จัดทำแผนอัตรากำลังของอบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของอบต. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ตามพระราชบัญญัติ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ) กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง

สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองแขง ดังนี้

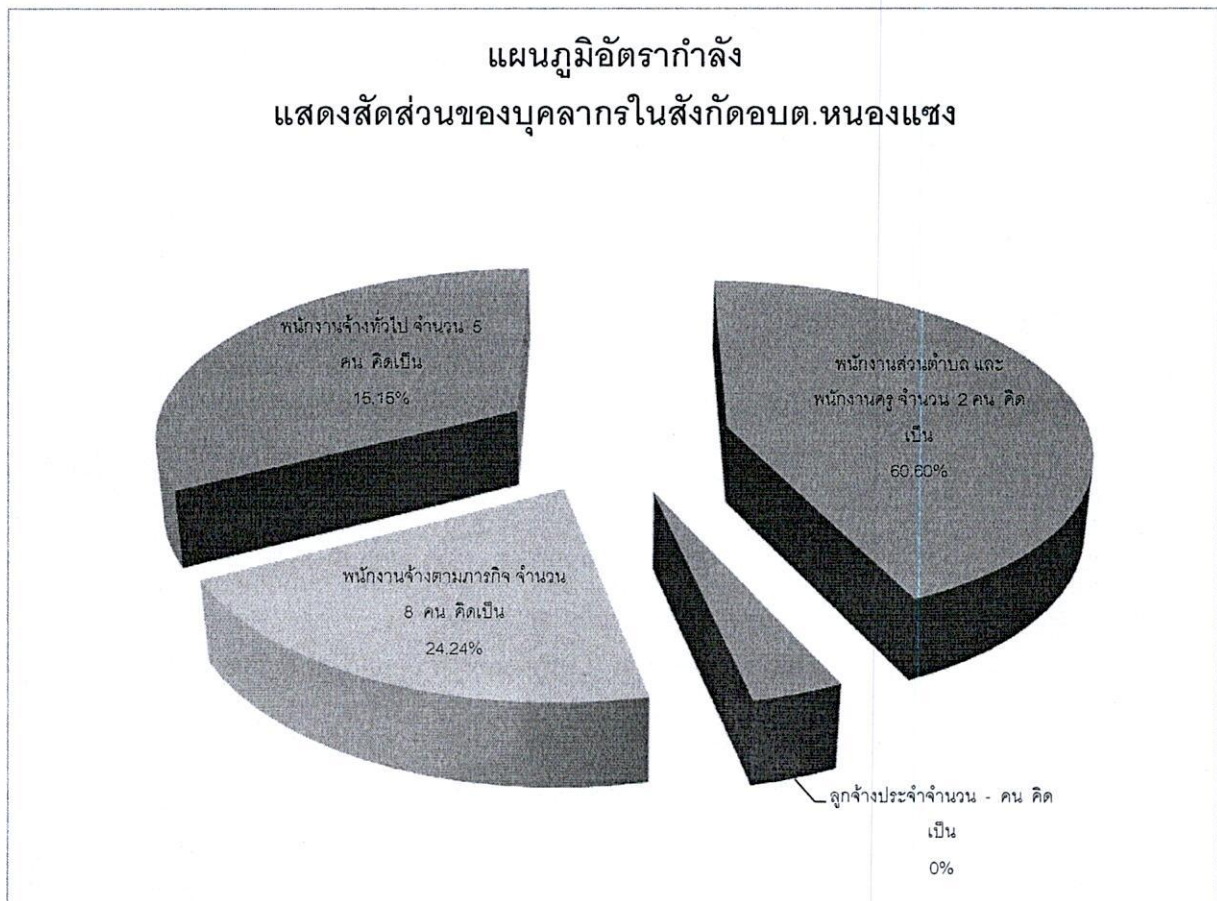
• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงเป็นอบต.ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของอบต.มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

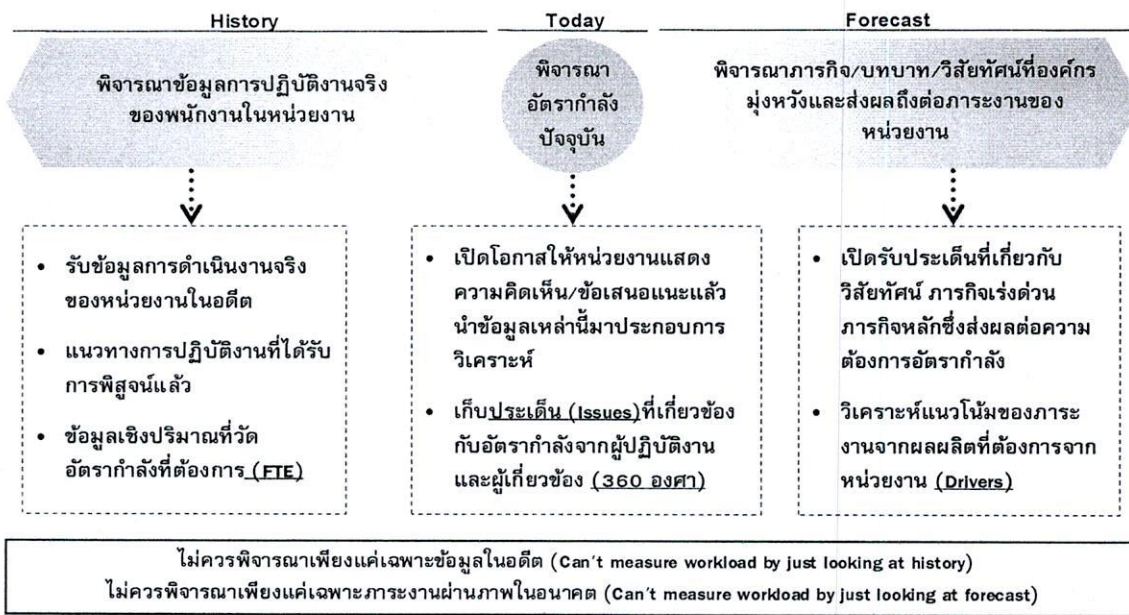
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

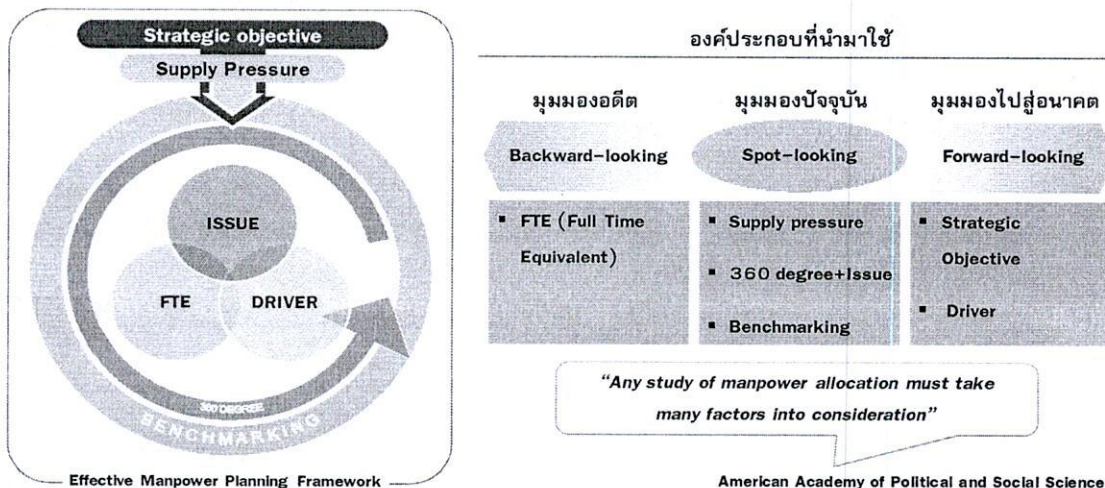
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัด อบต. รองปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของอบต.
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจัดด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

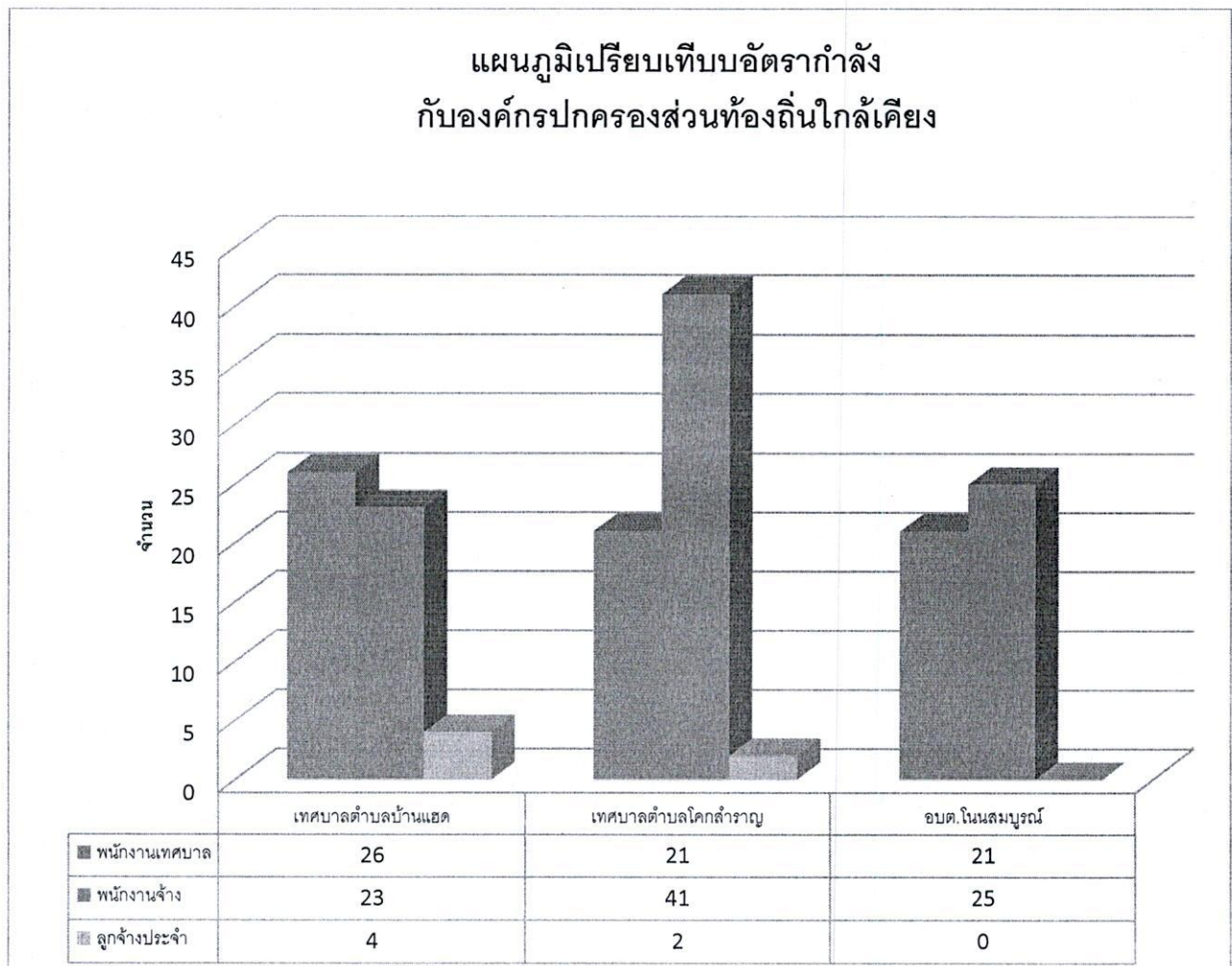
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่

เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกอบต. รองนายกอบต. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับอบต.และอบต.ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ อบต.ตำบลโคกสำราญ และอบต.โนนสมบูรณ์ ซึ่งอบต.และอบต.ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง และ อบต.ตำบลโคกสำราญ อบต.โนนสมบูรณ์ ซึ่งเป็นอบต.และอบต.ที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิ

ประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของอบต.ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแขง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้ พนักงาน ส่วน ตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการเป็น คณะทำงาน มีรองปลัดอบต.เป็นเลขานุการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แขวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของอบต.ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง โดยให้หัวหน้า ส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในอบต.ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่ออบต. และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ อบต. การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การ

วางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘- ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๐ ส.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
สิงหาคม ๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
สิงหาคม ๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ใกล้เคียง	อบต.โคกสำราญ ,อบต.โนนสมบูรณ์
สิงหาคม ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๖๖	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
กันยายน ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๙
ตุลาคม ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอบ้านแฮดขอนแก่น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด

- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีค่าต่ำและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางอบต.คาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

##### ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

##### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๑ วิสัยทัศน์

คมนาคมสะดวก ชลประทานน้ำไหล อยู่ไม่ไกลตัวเมือง แหล่งเรียนรู้ชุมชน สังคมแบบท้องถิ่น อยู่กินแบบพอเพียง เอื้ออาทรต่อกัน

##### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการ

กำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ที่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

#### จุดแข็ง ( Strengths )

๑. เป็นอบต.ที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

#### จุดอ่อน ( Weakness )

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ

๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน

๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ

๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗. ประชากรมีรายได้น้อย

#### โอกาส ( Opportunity )

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล

๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

#### ภัยคุกคาม ( Threats )

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง

๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้ารังซีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม

๔. ความผันผวนของสินค้า

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓. ๓ ตัวชี้วัด

๑.๔ ค่าเป้าหมาย

๑.๕ กลยุทธ์

๑.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลสำราญ เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “การคมนาคมสะดวก น้ำไหล ไฟสว่าง เศรษฐกิจดี ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความรู้ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลสำราญเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสำราญ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑.ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓.ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๔.ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีปัญญาท้องถิ่น

๕.ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖.ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗.ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อ

นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของอบต. มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทาง การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จำนวน ๓๗ แนวทาง ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชุมชนน่าอยู่

##### เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ให้มีความ สะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคม ขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

##### แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

##### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต

สินค้าเกษตร

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน

##### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ และชุมชน ท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและ ทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์

๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนและสังคมให้มีคุณภาพ

#### เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุก

ช่วงวัย

๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้

เยาวชนพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบต่อวัฒนธรรม

และค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

#### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง

๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสืบสานประเพณี วัฒนธรรม

##### เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณี อันดีงามให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

##### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางด้านศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

##### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหา ภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

##### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดภัย

##### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีมูลค่า
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น
๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม

ปลอดภัย และปลอดภัย

## ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

### เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารการจัดการภายในอบต.ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
- ๒.พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
- ๓.พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๔.พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของอบต.ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๕.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
- ๖.เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

### ตัวชี้วัด

- ๑.จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
- ๒.จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของอบต.

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจอบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของอบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของอบต. เป็นสำคัญภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๖.๒ ภารกิจจริง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตอบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของอบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และอบต.พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๑ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)	หมายเหตุ
๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	
๓	สำนักปลัด	๓	สำนักปลัด	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (๑)	
	๓.๓ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน(๑)		๓.๓ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน(๑)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
	๓.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ (๑)		๓.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ (๑)	
	งานกรเจ้าหน้าที		งานกรเจ้าหน้าที	
	๓.๕ นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ (๑)		๓.๕ นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ (๑)	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๓.๖ นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ (๑)		๓.๖ นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ (๑)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๓.๗ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน		๓.๗ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
	๓.๘ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓.๘ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
	๓.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๓.๑๐ คนงาน		๓.๑๐ คนงาน	

	๓.๑๑ พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)		๓.๑๑ พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	
	๓.๑๒ พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)		๓.๑๒ พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)	
	งานการเงิน		งานการเงิน	
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ (๑)		๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ (๑)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๔.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน (๑)		๔.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน (๑)	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๔.๔.๑ คนงาน(๑)		๔.๔.๑ คนงาน(๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน (๑)		๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน (๑)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๕.๒ นายช่างโยธา (๑) ชำนาญงาน		๕.๒ นายช่างโยธา(๑) ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๕.๓ คนงาน(๑)		๕.๓ คนงาน(๑)	
	๕.๔ คนงาน(๑)		๕.๔ คนงาน(๑)	

๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) (๑)	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ (๑)		๖.๒ นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ (๑)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยมงคล		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยมงคล	
	๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
	๖.๔ ครู ( ค.ศ.๑/ค.ศ.๒ )		๖.๔ ครู ( ค.ศ.๑/ค.ศ.๒ )	ว่าง
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก		๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองแขง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองแขง	
	๖.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๖.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
	๖.๗ ครู ( ครู อันดับ ค.ศ.๒ )		๖.๗ ครู ( ครู อันดับ ค.ศ.๒ )	
	๖.๘ ครู ( ครู อันดับ ค.ศ.๑ )		๖.๘ ครู ( ครู อันดับ ค.ศ.๑ )	
	๖.๙ ครู ( ค.ศ.๑/ค.ศ.๒ )		๖.๙ ครู ( ค.ศ.๑/ค.ศ.๒ )	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก		๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก	
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	๗.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )		๗.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ( ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๗.๒ พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกเฉพาะกิจขยะแห้ง) (๑)		๗.๒ พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกเฉพาะกิจขยะแห้ง) (๑)	
	๗.๓ คนงาน (๑)		๗.๓ คนงาน (๑)	
	๗.๔ พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ) (๑)		๗.๔ พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ) (๑)	

	หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน
	๓.๔ นักวิชาการตรวจสอบภายใน(๑)		๓.๔ นักวิชาการตรวจสอบภายใน(๑)

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม
- ๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
- ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
- ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - พนักงานผู้ช่วยเหลือจนท. - พ.ขับรถยนต์(รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา

	<p>อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p> <p>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	<p>- นักวิชาการศึกษา - ผ.ช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผ.ช.ครู/ ผดต</p> <p>- ปลัดอบต. - นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ปลัดอบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - คนงาน(กองช่าง )</p>
<p>ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ เกษตรกรรม ยั่งยืน</p>	<p>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดี การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>- ปลัดอบต. - หน.สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผ.ช. นักพัฒนา ชุมชน</p>
	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<p>- ปลัดอบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ บริหาร จัดการ โปร่งใส</p>	<p>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด</p>	<p>- ปลัดอบต. - หัวหน้าสำนัก ปลัด - นักพัชกร บุคคล</p>
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<p>- ปลัดอบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการคลัง</p>



๓.๒	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกรเจ้าหน้าที่								
๓.๔	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๓.๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๓.๖	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓.๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑๑	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
๔.๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๔.๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๖ เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	๕.๒ นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	๕.๓ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๔ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยมงคล								
	๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

แผนอัตรากำลัง ๑ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

	๖.๔ ครู อันดับค.ศ.๑/ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองแขง								
	๖.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๗ ครู อันดับ ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๘ ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๙ ครู อันดับ ค.ศ.๑/ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๗.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๗.๒ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๒ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
	๘.๑นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๖

36,003,000.00 37,887,800.00 39,782,190.00 41,771,299.50

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นางกสิณี ออมมิ่ง	ปลัดอมต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	597,960	168,000	1	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	(49,830)
2	นายโพธิ์ พนมศรี	รองปลัดอมต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	0	1	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่างเดิม
3	นายโพธิ์ พนมศรี	หัวหน้าสำนักปลัดอมต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
4	นางสมฤทัย ออกลี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	389,400	0	1	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
5	นางสมศรี ออกลี	จง. มือที่แปดบรรพชาสาธาณณีย์	ป่ง.	1	1	218,280	0	1	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	(18,190)
6	นางสาวรัต มาศรี	พนักงานจ้าง	ปวส.	1	1	197,520	0	1	7,920	8,280	8,640	205,440	213,720	222,360	(16,460)
7	นางสาวสมศรี ออกลี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
8	นายชัยสิทธิ์ ออกลี	พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
9	นายศุภชัย ปากมัย	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	นางสาวอริสรา ออกลี	งานการเจ้าหน้าที่	ชก.	1	1	455,520	0	1	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600	(37,960)
11	นางสาวอริสรา ออกลี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	435,720	0	1	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
12	นางวิภา มะสาหม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	315,480	0	1	12,720	13,200	13,680	328,200	341,400	355,080	(26,290)
13	นายชูศักดิ์ ออกลี	งานสวัสดิการและพัฒนามาชุมชน	ชก.	1	1	362,640	0	1	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
14	นางสาวกมล เสงี่ยม	พนักงานจ้าง	ป.ตรี	1	1	187,080	0	1	7,560	7,800	8,160	194,640	202,440	210,600	(15,590)
15	นางอชกร มาศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39,630)
16	นางสาวอริสรา ออกลี	งานการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	435,720	0	1	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
17	นางสาวกมล ออกลี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	174,840	0	1	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	(14,570)
18	นางสาวอริสรา ออกลี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	108,000	0	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
19	นางนริศรา มาศรี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ชง.	1	1	335,520	0	1	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
20	นางสุทิน กลางใจ	พนักงานจ้าง	ปวส.	1	1	138,000	0	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)



# โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง

## โครงสร้างส่วนราชการ

**ปลัดอบต.**  
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

**รองปลัดอบต.**  
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

### หน่วยตรวจสอบภายใน

**สำนักปลัดอบต.**  
(หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**กองคลัง**  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

- งานการเงิน
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

**กองช่าง**  
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

**กองการศึกษา**  
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

- งานบริหารการศึกษา

**กองสาธารณสุข**  
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)

# โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดอบต.

## หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

งานบริหารทั่วไป  
 นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (๑)  
 จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)  
 ผช.จพง.ธุรการ(๑)  
 พนักงานขับรถยนต์(๑)  
 พนักงานจ้างทั่วไป (๑)  
 พนักงานขับรถตู้พ(๑)

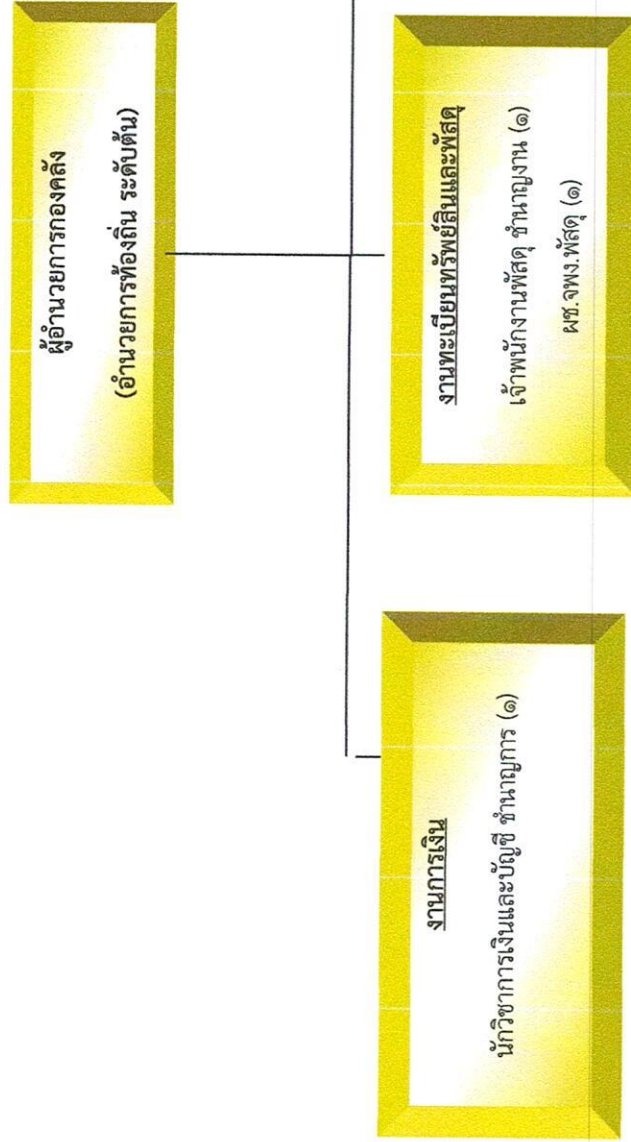
งานนโยบายและแผน  
 นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชำนาญการ (๑)  
 ผช.จหนท.วิเคราะห์(๑)

งานกาารเจ้าหน้าที่  
 นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  
 นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑)  
 ผช. นักพัฒนาชุมชน(๑) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชง.	อศ.	ภารกิจ				
จำนวน	๑			4							-	๓	3	๑1

## โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ชช.	ท.ไป	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑			๒			-	๑	1	6

## โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง**  
( อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น )

### งานออกแบบและควบคุมอาคาร

นายช่างโยธา ชำนาญงาน

พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชง.	อส.	ภารกิจการ		ทั่วไป			
จำนวน	๑								๑		-	-	๒	-	๔

## โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษาและวัฒนธรรม

### ผู้อำนวยการกองการศึกษา

( อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น )

#### งานบริหารการศึกษา

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)

ศพด. วัชรชัยมงคล

ศพด. อดิสร หนองแสง

ผอ. ศพด. (ว่าง)

ผอ. ศพด. (ว่าง)

ครู (ค.ศ.๑/ค.ศ.๒) (ว่าง)

ครู (ค.ศ.๒)

ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ครู (ค.ศ.๑)

ครู (ค.ศ.๑/ค.ศ.๒) (ว่าง)

ผู้ดูแลเด็ก(๑)

ระดับ	บริหารสถานศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	คศ.๑	คศ.๒		คศ.๓	ภารกิจ	
	-																-
จำนวน	๒				1							๓	๑		๒		๑๐

**โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)**

พนักงานจ้างทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ) (๑)  
พนักงานจ้างทั่วไป (ขับรถกู้ชีพ) (๑)  
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชง.	อส.	ภารกิจ		ทั่วไป			
จำนวน	๑							-			-		3		๓



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายเกษิท์ อ่อนน้อม	ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	05-3-00-1101-001	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดอบต.	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดอบต.	กลาง	597,960 (49,830 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	765,960 (ว่างเดิม)
นายโพธิ์พร พรมเพียงช้าง	ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	05-3-00-1101-002	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	401,940
นางสาวบุญพาพร ทองกาสิ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	462,240 (38,520 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	504,240
นางสาวบุญญาพร ทองกาสิ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400
นางสาวกษิณภัทร พุฒิสวม	ปวส.ช่างไฟฟ้า	05-3-01-4805-001	จพง.มือถึงและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	05-3-01-4805-001	จพง.มือถึงและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	218,280 (18,190 x 12)	-	-	218,280
นางสาวสัจฉิตา มาตรี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	01-ท-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	01-ท-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	197,520 (16,460 x 12)	-	-	197,520
นางสาวกนกวรรณ โนนแดง	ปริญญาตรี(ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์)	01-ท-001	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-001	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายวัยวุฒิ สิทธิวงษา	ม.ต้น	01-ท-003	พนักงานเขียนรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)	ทั่วไป	01-ท-003	พนักงานเขียนรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายศุภชัย ปากมย	ปริญญาตรี(การโรงแรม)	01-ท-007	พนักงานเขียนรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)	ทั่วไป	01-ท-007	พนักงานเขียนรถยนต์	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นางสาวศิริกัฏ์ พุฒิสวัสดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	455,520 (37,960 x 12)	-	-	455,520
นางสาวนตรสุดา อัมภ์กสิ	รัฐศาสตรบัณฑิต	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	435,720 (36,310 x 12)	-	-	435,720
นางวนิดา มะลาหอม	คบ.(คอมพิวเตอร์)	01-ท-001	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	01-ท-001	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	315,480 (26,290 x 12)	-	-	315,480
นายพุดสีลป มาตรกลาง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	362,640 (30,220 x 12)	-	-	362,640
นางสาวกนกพร เสนาเสถียร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	01-ท-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	01-ท-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	187,080 (15,590 x 12)	-	-	187,080
นางฉายากร มาตย์ภูธร	ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	475,560 (39,630 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	517,560
นางสาวจันดาวัลย์ คำอาษา	ศบ.(การบัญชี)	05-3-04-3102-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	05-3-04-3102-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	435,720 (36,310 x 12)	-	-	435,720
นางสาวเยาวภา เอกภร	ศบ.(งานเงินการธนาคาร)	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	174,840	-	-	174,840

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวปิยพัชร์ ศรีดีโพธิ์	ป.ตรี(วิชาการคอมพิวเตอร์)	04-ท-009	คนงาน	-	04-ท-009	คนงาน	-	(14,570 x 12)	-	-	(ว่างเดิม)
นางนริศรา มาจุฬา	ศบ.(การบัญชี)	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นางยุพิน กลางโงน	บม.การเงินการธนาคาร	04-ก-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	04-ก-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	335,520 (27,960 x 12)	-	-	335,520
นายทองศักดิ์ สาโยธา	ป.ศ. (นักบัญชีเอกากรม(พิเศษ))	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	468,960 (11,500 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	510,960
นางสาวภัทรภรณ์ ชิงพิมพ์	ป.ตรี (บธ.บริหารการทั่วไป)	05-ท-002	คนงาน	ปวช.	05-ท-002	คนงาน	ปวช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
นายวิรัช อัครา	ปวส.ช่างไฟฟ้า	05-ท-004	คนงาน	ทั่วไป	05-ท-004	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายสุทิน เสนานันท์	ปวส.เครื่องกล	05-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ตรี	05-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ตรี	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	393,600
นางสาวณัฐนันท์ นาคสุโพธิ์	ป.ตรี(สาธารณสุขศาสตร)	06-ท-005	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	ทั่วไป	06-ท-005	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายกล้าณรงค์ ขอนสีก	ปวส.การไฟฟ้า	06-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	06-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
		06-ท-008	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	ทั่วไป	06-ท-008	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	ทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
		05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	393,600
		05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320
นางนงนุชวรรณ แพงงูงา	ปริญญาโทบริหารการศึกษา	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	คศ.2	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	คศ.2	-	-	-	309,360
		05-3-08-6600-259	ครู	คศ.2	05-3-08-6600-259	ครู	คศ.2	309,360 (25,780 x 12)	-	-	309,360
นายหยา แซ่มาดย์	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ป.ตรี	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ป.ตรี	189,120 (15,760 x 12)	-	-	189,120
นางวารวรณ์ ขานโงน	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	คศ.2	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	คศ.2	-	-	-	189,120
		05-3-08-6600-260	ครู	คศ.1/คศ.2	05-3-08-6600-260	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	234,000
		05-3-08-6600-244	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-244	ครู	คศ.1/คศ.2	234,000	-	-	234,000

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวกรรณภัฏ ศักดิ์นคร	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)	05-3-08-2202-217 ศร	ผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2 ป.ตรี	05-3-08-2202-217 ศร	ผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2 ป.ตรี	-	-	(ว่างเต็ม) 141,240	
		08-อ-002			08-อ-002			-	-	(ว่างเต็ม) 141,240	
		05-3-01-3205-001			นักวิชาการตรวจสอบภายใน			ชก.	05-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นอบต.ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. อบต.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นอบต.ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้น ในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่มเพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด

ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแสงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ )  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง อ.บ้านแฮด จ.ขอนแก่น  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘  
วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองแขง	พงษ์ศิริ โทณะพงษ์	
๒	นายกษิภัท อ่อนน้อม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองแขง	กษิภัท อ่อนน้อม	
๔	นายไพฑูรย์ พรหมเพียงช้าง	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. หนองแขง	ไพฑูรย์ พรหมเพียงช้าง	
๕	นางฉายากร มาตย์ภูธร	ผอ.กองคลังองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแขง	ฉายากร มาตย์ภูธร	
๖	นายทงศักดิ์ สายโยธา	ผอ.กองช่างองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแขง	ทงศักดิ์ สายโยธา	
๗	นางสาวสิตาวีร์ พูลศิริรัตนถาวร	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	สิตาวีร์ พูลศิริรัตนถาวร	

(๑)

เมื่อถึงเวลาประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ มาพร้อมแล้ว เริ่มประชุม โดยนายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เป็นประธานฯในที่ประชุม โดยได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนฯ

ประธานฯ ให้ท่านปลัดเป็นผู้อธิบายถึงแนวทางการดำเนินงานครับ  
ปลัด อบต. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ ๑๔๒ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| ๑.นายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์           | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล<br>ประธานกรรมการ           |
| ๒.นายเกษิภัท อ่อนน้อม            | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>กรรมการ                 |
| ๓.นายวิเชียร สมกุล               | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>กรรมการ              |
| ๔.นางสุรินทร คำโคตรสุรย์         | หัวหน้าสำนักปลัดอบต.<br>กรรมการ                      |
| ๕.นางฉายากร มาตย์ภูธร            | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>คณะทำงาน                       |
| ๖.นายทองศักดิ์ สายโยธา           | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>คณะทำงาน/เลขานุการ             |
| ๘.นางสาวสิตาวีร์ พูลศิริรัตนถาวร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ปลัดอบต. ขอรับความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขอมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงในที่ประชุมทราบ ถึงความเป็นมาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ให้คณะกรรมการทราบ

นักทรัพยากรฯ สืบเนื่องจากงานการเจ้าหน้าที่ได้รับบันทึกขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากส่วนราชการที่ขาดแคลนอัตรากำลังที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง ต้องการกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เพื่อมาช่วยงานด้านเอกสารปฏิบัติงานการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนวณปริมาณงานตามเอกสารประกอบดังนี้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ ใช้ต่อ รายการ (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อ ปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่นๆที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้การจัดเก็บรายได้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด	๑,๐๒๔	๑๒๐	๑๒๒,๘๘๐	๑.๔๘
๒	เป็นผู้ช่วยเร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ภาษี ที่ค้างชำระ เพื่อให้สามารถจัดเก็บได้อย่างครบถ้วน	๒,๔๐๐	๕	๙๖,๐๐๐	๑.๑๕
๓	เป็นผู้ช่วยตรวจการรับเงิน เก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน และออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย	๓,๖๐๐	๕	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๔	ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อบังคับคำสั่ง ปฏิบัติงานอื่นตามผู้บังคับบัญชา	๒,๑๐๐	๒๔	๕๐๔๐๐	๐.๖๑
รวม					๓.๔๖

(๓)

ประธาน ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังด้วยครับ

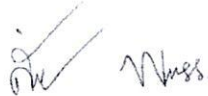
มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ให้กำหนดกรอบพนักงานจ้าวทั่วไปตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ประธาน ได้สอบถามคณะกรรมการฯ ท่านใดมีเรื่องซักถามในที่ประชุมอีกหรือไม่ หากไม่มีในฐานะประธาน คณะกรรมการฯ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มาร่วมประชุมในวันนี้ และขอมอบหมายให้ เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น(ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป และขอปิดประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

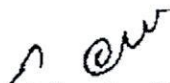
ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึก

(นางสาวสิตาวีร์ พูลศิริรัตนถาวร)  
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ  
เลขานุการคณะทำงานฯ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายอภิรักษ์ อ่อนน้อม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง  
คณะทำงานฯ