

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



โดย  
งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว  
อำเภอกุตุรัง จังหวัดมหาสารคาม

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการ แบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้เหมาะสม อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีการตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการกำหนดตำแหน่งการ สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน ปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปใน อนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไป ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมุติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลัง ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่าง สูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อบต.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย สรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

###### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

###### ๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

###### ๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน ของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

#### **๔ ด้านการเมือง การบริหาร**

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### **๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาดานสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **๖ ด้านการสาธารณสุข**

- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### **๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### **ความต้องการของประชาชน**

##### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ถนน ทางเดินเท้า
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ไฟฟ้าแสงสว่าง เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม บำรุง น้ำประปา บาดาล เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค
- ตรวจสอบอาคาร การควบคุมอาคาร แนวเขตตำบล สวนสาธารณะ



## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสร้างรายได้เสริม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน
- ส่งเสริมกิจการตลาดชุมชน ตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร
- ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

## ๓. ด้านสังคม

- ส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ไร้ที่พึ่ง
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี
- ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน
- การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน กาประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น
- การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา
- การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารงานการเงินและบัญชี และผลสัมฤทธิ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อทักท้วง) เป็นต้น
- การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมาภิบาล” อาทิ การชี้มูลความผิดจากหน่วยตรวจสอบ กลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการจัดกิจกรรม
- การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ปลูกต้นไม้ ดูแลป่าไม้ ห้วย หนอง คลองน้ำ หน้าบ้านน่ามอง
- ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย
- ส่งเสริมการจัดการน้ำเสีย

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ เตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่
- ส่งเสริม รณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

- ส่งเสริมการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน

#### ๗. ด้านการศึกษา

- ส่งเสริมการศึกษาทั้งระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- ส่งเสริมการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ และศาสนา
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ยังได้ เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ ๒. การพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค และระบบสาธารณูปการ ๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์ ๔. การพัฒนาด้านการจัดการฝั่งเมืองและควบคุมอาคาร	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา ๓. ผช.นายช่างโยธา ๔. จพง.รฐการ กองช่าง ๕. ผช.นายช่างไฟฟ้า

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ	<p>๑. การพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน การลงทุน การพาณิชย์กรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน</p> <p>๓. การพัฒนาด้านการสนับสนุนแนวทางการดำเนินงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า การเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>๑. ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>๓. นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๕. เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๖. ผช.จพง.พัสดุ</p> <p>๗. ผช.จพง.การเงินและบัญชี</p> <p>๘. ผช.จพง.ธุรการ</p> <p>๙. ผช.จนท.การเกษตร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตและ สังคม	<p>๑. การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน</p> <p>๕. การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ</p> <p>๖. พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>๑. รองปลัด อบต.</p> <p>๒. หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๓. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔. นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>๖. นิติกร</p> <p>๗. นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๘. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๙. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ</p> <p>๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๑๑. ผช.จพง.ป้องกัน ฯ</p> <p>๑๒. ผช.จพง.การเกษตร</p> <p>๑๓. ผช.จพง.ธุรการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการ พัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ ๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนากีฬาและนันทนาการ	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ครู ๔. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) ๕. ผู้ดูแลเด็ก ๖. ผช.จพง.การเงินและบัญชี ๗. ผช.จพง.ธุรการ ๘. ยาม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. การให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหาร จัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม ๒. การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ ๓. การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ อาคาร บ้านเรือน ๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการ พื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. นักวิชาการสาธารณสุข ๔. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ๕. ผช.จพง.ป้องกันฯ ๖. ผช.จพง.การเกษตร ๗. ภารโรง ๘. ยาม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และ พัฒนาบุคลากร	๑. รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญ ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมใน ๒. การกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล ๓. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ระดับ ๒. ปลัด อบต. ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. นักทรัพยากรบุคคล

## การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง แบบองค์รวม

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกอ้อย และเลี้ยงสัตว์
๒. มีแหล่งน้ำสำคัญ (หนองแวง) จึงมีน้ำให้เกษตรกรทำการเกษตร ปลูกผัก และ เลี้ยงสัตว์ได้
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียนประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมผ่านไปหลายตำบล สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปพื้นที่ข้างเคียงได้
๕. มีสถาบันศึกษาระดับมัธยม
๖. มีการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา และชนบธรรมเนียนประเพณี

### จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ไม่ต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและการส่งเสริม
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพเสริมประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังเพียงพอ และยังไม่ครอบคลุม

### โอกาส (Opportunity – O)

๑. มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างของสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๒. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน สินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๓. มีการส่งเสริมสินค้าชุมชนให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรที่รับผิดชอบ
๔. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสถาบันครอบครัว กลุ่มเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ประชาชนสามารถสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมในครัวเรือน

### อุปสรรค (Threat – T)

๑. ราคาซื้อผลผลิตชุมชนและสินค้าทางการเกษตรต่ำ สร้างกำไรได้ไม่มาก
๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้าชุมชนขาดแคลน หายากในพื้นที่
๓. ตลาดจำหน่ายสินค้าเป็นของเอกชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าที่จำหน่ายสินค้า
๔. สินค้าไม่สามารถผลิตจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง



## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดแข็ง (Strength = s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

### จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน ขาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร มีบ่อน้ำตื้น บ่อ บาดาล ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุน งบประมาณ ในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง (Streng = s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๓. ด้านสังคม

#### จุดแข็ง (Strength = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

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

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

#### **โอกาส (Opportunity = O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหนองแวง โรงพยาบาลกุตรัง เป็นต้น

๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนา

#### **๔. ด้านการเมือง การบริหาร**

##### **จุดแข็ง (Strength = s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

##### **จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

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

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

### **โอกาส (Opportunity = O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มหาสารคาม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

#### **จุดแข็ง (Strength = s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

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

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### **โอกาส (Opportunity = O)**

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริม สุขภาพสาธารณสุข
๒. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เกี่ยวกับการเฝ้าระวังโรคระบาด โรคติดต่อ พร้อมเตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการ ป้องกัน ดูแลสุขภาพ และเตรียมความพร้อมในเบื้องต้น
๒. การให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญด้านการสาธารณสุขยังมีน้อย

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๒. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการ ป้องกัน ดูแลสุขภาพ และเตรียมความพร้อม ขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสาธารณสุข

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องการสาธารณสุข

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจ หลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและสันทนาการ
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ สำนัก/ กองราชการ  
ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อ รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงการ ส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่งาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการ ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงาน</li> <li>- งานจัดการระบบงาน</li> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริม</li> </ul>	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><u>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงาน</li> <li>- งานจัดการระบบงาน</li> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริม</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><u>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><u>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานบำบัดน้ำเสีย</li> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</li> </ul> <p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขภาพและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะ/น้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul>	<p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><u>๑.๕ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><u>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานบำบัดน้ำเสีย</li> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</li> </ul> <p><u>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขภาพและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะ/น้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

<p><b>๒.กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)(ต้น)</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒.กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)(ต้น)</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
--	---	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
--	--------------------------------------	-----------------

<p><b>๓.กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ต้น)</b>  <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u>  - งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u>  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  <u>๓.๔ งานผังเมือง</u>  - งานสำรวจและแผนที่  - งานวางผังพัฒนาเมือง  - งานควบคุมทางผังเมือง</p>	<p><b>๓.กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ต้น)</b>  <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>  - งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  <u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u>  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  <u>๓.๔ งานผังเมือง</u>  - งานสำรวจและแผนที่  - งานวางผังพัฒนาเมือง  - งานควบคุมทางผังเมือง</p>	
---	--	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
--	--------------------------------------	-----------------

<p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านวิชาการ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนด้านอื่น ๆ</li> </ul> <p><u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p><u>๕.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านวิชาการ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนด้านอื่น ๆ</li> </ul> <p><u>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p><u>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	
---	--	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
--	--------------------------------------	-----------------

<p>๕.กองสวัสดิการสังคม  <b>นักบริหารงานสวัสดิการสังคม</b></p> <p><u>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p><u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul>	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม  <b>นักบริหารงานสวัสดิการสังคม</b></p> <p><u>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p><u>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul>	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมี เท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอก ข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>บริหารงานท้องถิ่น</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันฯ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.การเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
นักรการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>รวม</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๒.๑ การประชุมชี้แจงระเบียบปฏิบัติทุกเดือน

๑๒.๒ การปฐมนิเทศ

๑๒.๓ การฝึกอบรม

๑๒.๔ การศึกษาดูงาน

๑๒.๕ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เอกสารที่เป็นความรู้ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความที่เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ						
					อยู่ปัจจุบัน			ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			2567	2568	2569	2567(2)	2568(3)	2569(4)	2567(5)	2568(6)	2569(7)							
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569																
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	42-3-00-1101-	บริหาร ท้องถิ่น	1	0	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480							
		001	กลาง																							
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	42-3-00-1101-	บริหาร ท้องถิ่น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960						
	(นายมนูญ ยูระศรี)	002	ต้น																							
<b>สำนักงานปลัด (01)</b>																	-	-	-							
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	42-3-01-2101	อำนวยการ	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110						
	นางสาวบุปผชาติ สิทธิ สาร	-001	ต้น																							
4	นักจัดการงานทั่วไป	42-3-01-3101-	ปฏิบัติการ	1	1	344,280	0	1	1	1	-	-	-	10,560	13,320	13,080	354,840	368,160	381,240	28,690						
	นายโกเมนทร์ รัตนองไธ้	001																								
5	นักทรัพยากรบุคคล	42-3-01-3102-	ปฏิบัติการ	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	18,200						
	นายชาติชาย พรหมสังข์ กุล	001																								
6	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	42-3-01-3103-	ปฏิบัติการ	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420						
	นางเกศกนก สายสิงห์	001																								
7	นิติกร	42-3-01-3105-	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่าง เดิม)						
	(ว่าง)	001																								
8	นักวิชาการสาธารณสุข	42-3-01-3601-	ปฏิบัติการ	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	18,520						
	นางสาวสาวตรี อินทร์ อุดม	001																								
9	เจ้าพนักงานธุรการ	42-3-01-4101-	ชำนาญงาน	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270						
	นางสาวปิยวดี เพชรทอง	001																								
10	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	42-3-01-4805-	ชำนาญงาน	1	1	413,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,200	13,800	426,480	439,680	453,480	34,430						



20	นักวิชาการพัสดุ	42-3-04-3204	ปก./ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่าง เต็ม)
	-	001																		
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	42-3-04-4203-	ปฏิบัติงาน	1	1	264,600	0	1	1	1	-	-	-	8,520	9,120	9,000	273,120	282,240	291,240	22,050
	นางสาววรรณมา สมอคำ	001																		
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	42-3-04-4204-	ปฏิบัติงาน	1	1	352,080	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	375,120	387,240	29,340
	จำเอกอนุรักษ์ วงศ์บัว แดง	001																		
ที่	ชื่อสายงาน		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน			ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า												
	ชื่อ - สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567(2)	2568(3)	2569(4)	2567(5)	2568(6)	2569(7)	
	<b>พนักงานจ้างประเภท ภารกิจ</b>																			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	1	1	150,840	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,960	163,320	169,920	12,570
	นางสาวชุตติกาญจน์ เพ็ง ลอง																			
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน ฯ	-	-	1	1	133,560	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,960	144,600	150,480	11,130
	นางสาวตรี อันทอง																			
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	1	143,400	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,160	155,160	161,400	11,950
	นางสาวศิริธรรมาภรณ์ ศรี วงศ์																			
	<b>กองช่าง (05)</b>																			
26	ผู้อำนวยการกองช่าง	42-3-05-2103-	ผู้อำนวยการ	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
	นายทรงสิน ทะบวงศรี	001	ต้น																	
27	เจ้าพนักงานธุรการ	42-3-05-4101-	ปฏิบัติงาน	1	1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	16,030
	นายยศพล เจริญธรรม	002																		
28	นายช่างโยธา	42-3-05-4701- 001	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง เต็ม)
	<b>พนักงานจ้างประเภท ภารกิจ</b>																			
29	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,760	149,520	155,520	11,510

	นายพิสิทธิ์ โพธิ์ชาติ																			
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	1	1	139,440	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,080	150,960	157,080	11,620
	นายประสิทธิ์ อันทอง																			
-	<b>พนักงานจ้างประเภททั่วไป</b>																			
31	คนงาน	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
-	นางสาวชนิตา โคตรธินสาร																			
ที่	ชื่อสายงาน		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน			ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า												
	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567(2)	2568(3)	2569(4)	2567(5)	2568(6)	2569(7)	
-	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-																		
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	42-3-08-2107-	ผู้อำนวยการ	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
-	นายประวิต กุลเกล้า	001	ต้น	-	-			-	-	-	-	-	-							
33	นักวิชาการศึกษา	42-3-08-3803-	ชำนาญการ	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
	นางเสาวนีย์ วงศ์บัวแดง	001																		
	<b>ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>																			
	ครู	42-3-08-2214-																		
34	นางเพลินทิพย์ กุลชะไมรินทร์	605	คศ.3	1	1			1	1	1	-	-	-							
	ครู	42-3-08-2214-																		
35	นางประภัสสร บุณรงค์	606	คศ.3	1	1			1	1	1	-	-	-							
	ครู	42-3-08-2214-																		
36	นางอนงค์พร ดงอเทน	850	คศ.2	1	1			1	1	1	-	-	-							
	ครู	42-3-08-2214-																		
37	นางสาวสุภาพร ภูดวงจิต	849	คศ.2	1	1			1	1	1	-	-	-							
	ครูผู้ดูแลเด็ก	42-3-08-2214-																		
38	(นางสาวยุภาภรณ์ กัดโร	851	ครูผู้ช่วย	1	1			1	1	1	-	-	-							



ที่	ชื่อสายงาน		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน		ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า													
	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567(2)	2568(3)	2569(4)	2567(5)	2568(6)	2569(7)			
	พนักงานจ้างประเภท ภารกิจ																					
	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	1	1	11,400				1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	55,200	62,880	70,920	3,980
39	นายวิทยา ศรีธรรมาภรณ์		-			47,760																งบ อบต.
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน ฯ	-	-	1	1	133,560				1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,960	144,600	150,480	11,130
40	นางสาวสุพิรณัฐ เจนการ																					
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	1	128,280				1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	10,690
41	นางสาวลำแพน ชาแทน- พนักงานจ้างประเภท ทั่วไป																					
42	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	1	1	108,000	-			1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	นางอมรรัตน์ เป๊กดี																					
	ชื่อสายงาน		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน		ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า															
	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567(2)	2568(3)	2569(4)	2567(5)	2568(6)	2569(7)			
43	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	นางสาวอรุณทัย หับทิม ไสย์																					
44	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	นางสาวปริยาภรณ์ สมอดี																					
45	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	นางสาวสุดารัตน์ ผ่อง แก้ว																					
46	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(ว่าง เดิม)	
47	นักการภารโรง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	นายนิวัฒน์ กงผัน																					
	กองสวัสดิการสังคม (11)																					
48	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ฯ	42-3-11-2105-	อำนาจการ	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560		

	นายสุริยา สีแซ่ไตร	001	ต้น																	
49	นักพัฒนาชุมชน	42-3-11-3801-	ปก./ชก	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่างเดิม)
	(ว่าง)	001																		
50	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	42-3-11-4804	ปง.	1	1	178,200	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800	14,850
	นางวิภารัตน์ ราศี	001																		
	พนักงานจ้างประเภท ภารกิจการ																			
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	1	139,440	-	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,080	150,960	157,080	11,620
	นายสุทธิพงษ์ พุฒิสิริ																			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
52	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	42-3-12-3205	ปก./ชก	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่างเดิม)
		001																		
(5)	รวม																11,661,740	12,007,700	12,363,020	
(6)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																1,749,261	1,801,155	1,854,453	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น																13,411,001	13,808,855	14,217,473	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี																31.80	31.20	30.60	

**หมายเหตุ**

**งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ**

- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567      42,209,556 บาท      (มาจากร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2566 ในข้อบัญญัติ)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568      44,320,033 บาท      [ (42,209,556 x 5%) + 42,209,556 ]
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569      46,536,034 บาท      [ (44,320,033 x 5%) + 44,320,033 ]

ตรวจสอบความถูกต้อง

ตรวจสอบความถูกต้อง

ตรวจสอบความถูกต้อง

ตรวจสอบ  
ความถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(นายฉลาด คงสุข)

(นายบุญญ ยูระศรี)

(นายบุญญ ยูระศรี)

(นายบุญคง แสงสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

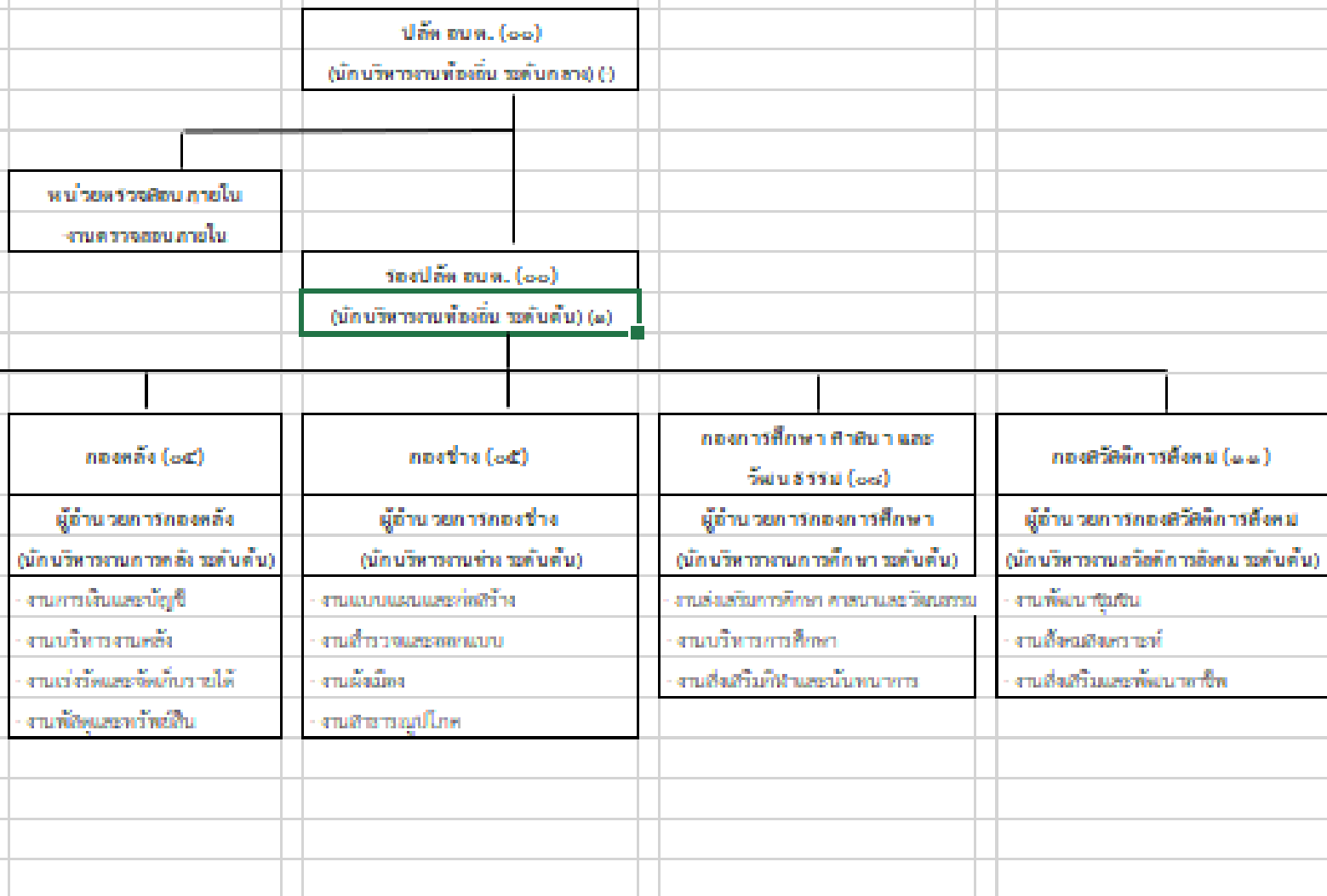
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบลหนองแวง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
1				นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	บพ.	กลาง	42-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	บพ.	กลาง	548,040		=	(ว่างเดิม)
๒	นายบุญ ยูระศรี	รปม. (รัฐศาสตร์)	42-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	บพ.	ต้น	42-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	บพ.	ต้น	455,520 (37,960X12)	๔2,๐๐๐ (4,000X12)	=	455,520
<b>พนักงานส่วนตำบล/สำนักปลัด (01)</b>														
๓	นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร	รปม. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	42-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท.	ต้น	42-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท.	ต้น	409,320 (34,110X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (3,500X12)	=	409,320
4	นายโกเมนทร์ รัตองไธ	บชบ. (การจัดการทั่วไป)	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	42-3-00-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	344,280 (28,690X๑๒)	=	=	344,280
5	นายชาติชาย พรหมสังข์กุล	นบ. (นิติศาสตร์)	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	218,400 (18,200x12)	=	=	218,400
6	นางเกศกนก สายสิงห์	รป. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	185,040 (15,420x12)	=	=	185,040
7				นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก/ ชก	355,320	=	=	(ว่างเดิม)
8	นางสาวสาวิตรี อินทร์อุดม	วทบ. (ชีววิทยาประยุกต์)	42-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	222,240 (18,520X๑๒)	=	=	222,240
9	นางสาวปิยวดี เพชรกอง	ปวส. (การบัญชี)	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	285,840 (23,820X๑๒)	=	=	285,840

10	พ.อ.บรรจบ เรืองสา	ปวท. (ช่างอากาศ)	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	413,160 (34,430X๑๒)	=	=	413,160
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ/สำนักปลัด (01)</b>														
11	นายสุพัฒน์ เรืองจันทร์	ปวส. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		-	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		=	160,680	=	=	160,680
12	นายจักรพันธ์ หลีกคำ	ปวช. (เกษตรศาสตร์)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร		-	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		=	123,240	=	=	123,240

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เพิ่ม อื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป/สำนักปลัด(01)</b>														
13	นายถาวร ชาแทน	ม.6	=	นักการภารโรง		=	=	นักการภารโรง		=	108,000	=	=	108,000
14	นายสมศักดิ์ พรหมทิ บุรณ์	ม.6	=	ยาม		=	=	ยาม		=	108,000	=	=	108,000
15	นายชัชวาล มหาสมิติ	ม.3	=	พนักงานขับรถยนต์		=	=	พนักงานขับรถยนต์		=	108,000	=	=	108,000
16	นางสาวสุจินดา กัณพล	(ปวช) (พาณิชย์การ)	=	คนงานทั่วไป		=	=	คนงานทั่วไป		=	108,000	=	=	108,000
17	นายณรงค์ธรรม ดงฉวี	(ปวส) (ไฟฟ้า)	=	คนงานทั่วไป		=	=	คนงานทั่วไป		=	108,000	=	=	108,000
<b>พนักงานส่วนตำบล/กองคลัง(04)</b>														
18	นายฉลาด กองสุข	บอบ. (การจัดการ ทั่วไป)	42-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	อท.	กลาง	42-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	อท.	กลาง	476,720 (40,560x12)	134,400 (11,200x12)	=	486,720
19	นายวิลาศ คำเล็ก	ศ.บ.	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	185,040	=	=	185,040

		(เศรษฐศาสตร์บัณฑิต)									(15,420x12)	-	-	-
20			42-3-04-3204 001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	42-3-04-3204 001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	355,320	=	=	(ว่างเต็ม)
21	นางสาววรรณมา สมอคำ	บรบ.	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	264,600	=	=	264,600
	(การจัดการทั่วไป)										(22,050x12)	-	-	
22	จำเอนนุรักษ์ วงศ์บัวแดง	อนุปริญญา (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	352,080	=	=	352,080
											(29,340x12)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ/กองคลัง(04)</b>														
23	นางสาวศิริมาณิกา ศรีวงศ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		=	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		=	143,400	=	=	143,400
24	นางสาววิตรี อันทอง	ปวส. (การบัญชี)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		=	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		=	133,560	=	=	133,560
25	นางสาวชุตติกาญจน์ เพ็งล่อง	ปวส. (การบัญชี)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		=	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		=	150,840	=	=	150,840

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า/เดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
<b>พนักงานส่วนตำบล/กองช่าง(05)</b>														
26	นายทรงสิน ทะบวงศรี	วศบ. (วิศวกรรมโยธา)	42-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	อท.	ต้น	42-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	อท.	ต้น	448,920	๔๒,๐๐๐	=	448,920
											(37,410x12)	(3,500x12)		
27	นายยศพล เครือวรรณ	ปวส. (พืชศาสตร์)	42-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	42-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	192,360	=	=	192,360
											(16,030x๑๒)			





11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
<b>พนักงานส่วนตำบล/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>														
37	นางสาวสุภาพร ภูดวงจิต	ศษม. (บริหารการศึกษา)	42-3-08-2214-849	ครู		คศ.2	42-3-08-2214-849	ครู		คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
38	นางสาวยุภาภรณ์ กัตโร	คบ. (ปฐมวัย)	42 3 08 2214 851	ครู		ครูผู้ช่วย	42 3 08 2214 851	ครู		ครูผู้ช่วย	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ/กองการศึกษา(08)</b>														
39	นายวิทยา ศรีธรรษฎร์	คบ. (ปฐมวัย)	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	-	=	=	เงินอุดหนุน
40	นางสาวลำแพน ชาแท่น	รบ. (รัฐศาสตร์)	=	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		=	=	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		=	128,280	=	=	128,280
41	นางสาวสุพิรณัฐ เจนการ	บชบ. (การจัดการ)	=	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		=	=	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		=	133,560	=	=	133,560
<b>พนักงานจ้างทั่วไป/กองการศึกษา (08)</b>														
42	นางอมรรัตน์ เป็กกติ	ศศบ. (บรรณารักษ์ศาสตร์)	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	108,000	=	=	108,000
43	นางสาวปรียาภรณ์ สมอดี	ม.6	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	108,000	=	=	108,000
44	นางสาวสุดารัตน์ ผ่องแผ้ว	ม.6	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	108,000	=	=	108,000
45			=			=	=	ผู้ดูแลเด็ก		=	108,000	=	=	(ว่างเดิม)

46	นางสาวอรุโณทัย ทับทิมไสย์	ม.6	=	ผู้ดูแลเด็ก	=	=	ผู้ดูแลเด็ก	=	108,000	=	=	108,000
47	นายนิวัฒน์ กงผัน	ม.6	=	นักรการการโรง	-	=	นักรการการโรง	-	108,000	=	=	108,000

พนักงานส่วนตำบล/กองสวัสดิการสังคม(11)

48	นายสุริยา สีนะไตร	วทบ. (เกษตรศาสตร์)	42-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการ)	อท.	ต้น	42-3-11-3803-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการ)	อท.	ต้น	402,720 (33,560X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (3,500X12)	=	402,720
49				นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ ชก.	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ ชก.	355,320	=	=	(ว่างเต็ม)
50	นางวิภารัตน์ ราศรี	ศศ.บ. (การ บริหารธุรกิจ)	42-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง/ ชง.	42-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปง	178,200 (14,850X๑๒)	=	=	178,200

พนักงานจ้างตามภารกิจ/กองสวัสดิการสังคม(11)

51	นายสุทธิพงษ์ พุฒศิริ	บรบ. (การจัดการ)	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	=	=	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	=	139,440	=	=	139,440
----	----------------------	---------------------	---	--------------------------	---	---	---	--------------------------	---	---	---------	---	---	---------

พนักงานส่วนตำบล/หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)

52					วิชาการ	ปก./ ชก.	42-3-01-3105-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ ชก.	355,320	=	=	(ว่างเต็ม)
----	--	--	--	--	---------	-------------	------------------	------------------------	---------	-------------	---------	---	---	------------



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐ ๔๓๗๐ ๖๗๗๔

ที่ มค ๘๓๓๐๑ / วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

## ๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

## ๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๑ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)

- นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการพนักงานส่วนตำบล

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา

๓ ปี

## ๒. ข้อระเบียบ

๓.๑ คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)

๓.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการพนักงานส่วนตำบล

## ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

ชาติชาย พรหมสังขกุล

(นายชาติชาย พรหมสังขกุล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด

.....  
.....

บุปผชาติ สิทธิสาร

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....  
.....

มณูญ ยุระศรี

(ลงชื่อ) .....

(นายมณูญ ยุระศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....

บุญคง แสงสีทึ่  
(นายบุญคง แสงสีทึ่)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่ ๑๔๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง  
ระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วง  
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน  
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ  
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรา  
การสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี  
อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี  
อยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละ  
ส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด  
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

บุญคง แสงสิทธิ์

(นายบุญคง แสงสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง  
ที่ มค ๘๓๓๐๑/ วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖  
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว๗๗๓๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือดังกล่าว

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

บุญคง แสงสิทธิ์

(นายบุญคง แสงสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

### - รับทราบ-

๑. นายมนูญ บุระศรี .....
๒. นายฉลาด คงสุข .....
๓. นายทรงสิน ทะบวงศรี .....
๔. นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร .....
๕. นายประวิต กุลเกล้า .....
๖. นายสุริยา สีแฉ่ไตร .....
๗. นายชาติชาย พรหมสังข์กุล .....



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งในคณะกรรมการ	ตำแหน่งใน อบต.
๑	นายบุญคง แสงสิทธิ์	ประธานกรรมการ	นายกอบต.หนองแวง
๒	นายมนูญ ยุระศรี	กรรมการ	รองปลัด อบต.หนองแวง
๓	นายฉลาด คงสุข	กรรมการ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายทรงสิน ทะบวงศรี	กรรมการ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	นายประวิต กุลเกล้า	กรรมการ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖	นายสุรียา สีแฉไตร	กรรมการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗	นางสาวบุปผชาติ ลิทธิสาร	กรรมการและเลขานุการ	หัวหน้าสำนักปลัด
๘	นายชาติชาย พรหมสังขกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ	นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ไม่ใช่คณะกรรมการ - ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายบุญคง แสงสิทธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เป็นประธานในการประชุมมีรายละเอียด ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายบุญคง แสงสิทธิ์ ประธานกรรมการ

สวัสดิ์ศรีรับคณะกรรมการทุกคน วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

**มีหน้าที่** ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี - (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

#### นายบุญคง แสงสิทธิ์ ประธานกรรมการ

ตามที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต.แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ขอให้ อปท.ทุกแห่งได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางหนังสือสั่งการข้างต้น ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ โดยขอความร่วมมือให้ชะลอการขอปรับปรุงแผนฯในห้วงดังกล่าว

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดให้ความเห็นชอบ ภายในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อที่ฝ่ายเลขานุการฯ จะได้ดำเนินการตรวจสอบ และแจ้งให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ และแจ้งให้ อปท.ทุกแห่งดำเนินการประกาศภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลใช้บังคับได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ และ ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

**นายบุญคง แสงสิทธิ์ ประธานกรรมการ**

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตอนนี้เป็นอย่างไรบ้างครับ

**นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร กรรมการและเลขานุการ**

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙) นั้นปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๖ ภาระค่าใช้จ่าย ๓๑.๙๖

**นายฉลาด คงสุข กรรมการ**

สำหรับการยุบกรอบอัตรากำลัง และการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้วย เพราะกลัวว่าจะเกินร้อยละ ๔๐

**นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร กรรมการและเลขานุการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ด้วยค่ะ ซึ่งการกำหนดตำแหน่ง สายบริหารให้กำหนดเป็นตำแหน่งเดียว ส่วนสายวิชาการ ให้กำหนด เป็นระดับ ปก./ชก. สายทั่วไป ปง./ชง.เป็นระดับ

**a. การเพิ่ม/ลดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙**

**นายบุญคง แสงสิทธิ์ ประธานกรรมการ**

มีกองหรือส่วนราชการใดมีภารกิจปริมาณงานมากให้เสนอได้นะครับ ส่วนการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง การกำหนดเพิ่มใหม่ในครั้งนี้เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลใกล้จะถึงร้อยละ ๔๐ แล้ว จึงยังไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือมีการยุบเลิกตำแหน่งให้คงอันเดิมไว้ก่อน

**มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ**

**พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง และไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์**

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ**

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) **ชาติชาย พรหมสังขกุล** ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นายชาติชาย พรหมสังขกุล)  
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) **บุปผชาติ สิทธิสาร** ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ) มนูญ ยุระศรี ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายมนูญ ยุระศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

(ลงชื่อ) บุญคง แสงสิทธิ์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายบุญคง แสงสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง