

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ถึงแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) แล้ว

ดังนั้น การจัดทามูลค่าจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๑๘ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

/๒.๕ เพื่อให้...

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละงานส่วนราชาการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้เกิดการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนหนทางที่ยังไม่ได้มาตรฐาน มักจะชำรุดเสียหายเป็นประจำ
- ๒) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ๔) ปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนหนทางให้ได้มาตรฐานและใช้การได้ดี
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๓) จัดหาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรกรรม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการว่างงานของราษฎรหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ๒) ปัญหาการอพยพแรงงานไปสู่เมืองใหญ่
- ๓) ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๔) ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๕) ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีอาชีพและอาชีพเสริมที่มีรายได้พอเลี้ยงครอบครัวได้
- ๒) ให้มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ในลักษณะกู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย
- ๓) ให้มีการพยุราคาสินค้าหรือผลผลิตจากกการเกษตรกรรม
- ๔) ส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนส่งเสริมการตลาดกระจายเพิ่มรายได้และให้โอกาส

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ สำหรับเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓) ขาดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ
- ๒) จัดอบรมและรณรงค์เรื่องพิษภัยของยาเสพติด
- ๓) จัดให้มีงบประมาณเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต.
- ๒) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

- ๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการประชาธิปไตย
 - ๔) ผู้นำชุมชนและสมาชิก อบต. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- ความต้องการของประชาชน
- ๑) จัดประชุม อบต.สัญจร อบต.เคลื่อนที่ เพื่อชี้แจงบทบาทอำนาจหน้าที่
 - ๒) จัดประชุมชี้แจงหลักการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ในการพัฒนาชุมชน
 - ๓) จัดฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก อบต.และผู้นำชุมชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดสิ่งปฏิกูล และขยะมูลฝอย
- ๓) ประชาชนขาดความรู้เรื่องการปรับปรุงสภาพดิน ที่มีสภาพเค็ม

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการจัดอบรมและรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) จัดให้มีผู้ที่ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการปรับปรุงบำรุงดิน และการใช้ปุ๋ยชีวภาพเพื่อปรับปรุงดิน

๔.๖ ด้านคุณภาพชีวิต และสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาอัตราการรู้หนังสือของราษฎรอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ
- ๒) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขอนามัย
- ๓) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔) การเจ็บป่วยเนื่องจากการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
- ๕) ขาดสถานที่ในการเล่นกีฬา ออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของราษฎร
- ๒) จัดอบรมและรณรงค์เรื่องสุขอนามัยให้ราษฎร
- ๓) จัดอบรมและรณรงค์การป้องกันโรคติดต่อและโรคพยาธิ
- ๔) จัดอบรมและรณรงค์เรื่องการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างปลอดภัย
- ๕) จัดให้มีลานกีฬาเพื่อสุขภาพประจำหมู่บ้าน และในระดับตำบล

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ๑) ราษฎรมีจิตใจออกห่างพระพุทธศาสนา หรือศีลธรรมอันดี
- ๒) ขาดการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามให้ชนรุ่นหลัง
- ๓) ขาดการรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เช่น การเข้าวัดฟังธรรม การทำบุญตักบาตร เป็นต้น
- ๒) จัดให้มีการสืบสานประเพณีที่ดีงามที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ
- ๓) ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมิให้สูญหาย

จากสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ได้กำหนด แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กำหนดไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑ ประสานและบริหารการจัดการน้ำ ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา (ครู บุคลากรด้านการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา

๒.๔ สนับสนุนในการจัดตั้งและเพิ่มศักยภาพศูนย์คอมพิวเตอร์ระดับชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะประชาชนในชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต โดยส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม

๓.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

๓.๓ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน (อกม.)

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพ นำเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น

๓.๕ สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

๓.๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มรายได้

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๔.๒ ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน เพิ่มศักยภาพสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณ เพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

๔.๕ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔.๖ ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิต การจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๔.๗ ดำเนินการโครงการ อบรม.สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔.๘ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๕.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.)

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านและชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทัวถึง และทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้าน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การควบคุมและป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง และการเข้ารับ การตรวจสุขภาพหรือการรับบริการ ด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์ การฟื้นฟูสุขภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๖.๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนในการก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม

๖.๔ ประสาน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุข

๖.๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อแก้ไขปัญหาจราจร ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๗.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของตำบลเพิ่มขึ้น โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเทพารักษ์ หน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการโดยจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัด เพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬารวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เพื่อให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนได้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๘.๓ สนับสนุนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน

๘.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๘.๕ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการของประชาชนในการพัฒนา

๘.๖ การให้บริการแก่ พี่น้องประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการ

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๙.๑ ส่งเสริม และสนับสนุนตั้งการติระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ

๙.๒ ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๙.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและฝึกอบรมทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑๐.๑ ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒ ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๑๐.๓ ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

๑๐.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มี ๗ ด้าน ให้อำนาจแก่ท้องถิ่น จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๑))

๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

๔) การสาธารณสุข

๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๑๐) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (มาตรา ๖๗ (๒))

๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))

๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๐) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

/๒) การป้องกัน...

- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในสภาตำบล
- ๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๖) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๕) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและภารกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๖) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/๔) การให้...

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS) และโอกาสที่จะทำให้เกิดความได้เปรียบ (OPPORTUNITIES)

- ๑) อบต.หนองแวงมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้สามารถนำมาใช้ดำเนินการได้
- ๒) อบต.หนองแวง มีงบประมาณอยู่พอสมควรในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน
- ๓) คณะผู้บริหาร อบต.หนองแวงมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม
- ๔) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความสนใจในกิจกรรม / โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
- ๕) มีหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ฯลฯ
- ๖) มีป้อมยามสายตรวจพร้อมเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่จะคอยตรวจตราดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในพื้นที่ตำบลหนองแวง
- ๗) ตำบลหนองแวง มีวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ

จุดอ่อน (WEAKNESS) และอุปสรรค (THREATS)

- ๑) งบประมาณที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ ๑๕๐ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๒๒ หมู่บ้าน และเป็นพื้นที่ทุรกันดาร
- ๒) ขาดแคลนบุคลากรที่มาดำเนินโครงการที่มีความรู้ความสามารถหรือเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะด้าน
- ๓) ฝ่ายบริหารมิได้จัดสรรงบประมาณตามความเดือดร้อน จำเป็นเร่งด่วน อย่างเหมาะสม
- ๔) เงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาลได้รับจัดสรรน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๕) สถานที่ประชุมในหมู่บ้านมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน อีกทั้งที่มีก็อยู่ในสภาพใช้การได้ไม่ดี
- ๖) ราษฎรในตำบลหนองแวงขาดความร่วมมือร่วมแรงในการดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๗) ตำบลหนองแวง ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งผลต่ออุตสาหกรรมการผลิต และการท่องเที่ยว
- ๘) เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน
- ๙) เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน จำเป็นจะต้องไปขอยืมหน่วยงานอื่นมาใช้

การพัฒนาและการแก้ไขปัญหา / สอนองความต้องการของประชาชน

๑. ใช้จุดแข็งและโอกาสภายนอกที่ทำให้เกิดความได้เปรียบมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงจะทำให้การดำเนินการของ อบต.ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

- ๑.๑ ใช้บุคลากรและงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ๑.๒ ใช้ความรู้ความสามารถของคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต. ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
- ๑.๓ ใช้ความสนใจของประชาชนในการบริหารงานของ อบต. เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน
- ๑.๔ ใช้ความสนใจในกิจการ อบต.ของประชาชนเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบของคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต.ต่อชุมชน
- ๑.๕ ปรีกษาหารือและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนงาน กลยุทธ์ นโยบายในการพัฒนาตำบล
- ๑.๖ ใช้วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามเป็นตัวประสานความรัก สามัคคีและความร่วมมือกันของราษฎร
๒. แก้ไขจุดอ่อนและพยายามให้อุปสรรคหรือตัวกระทำภายนอกมาทำความเสียหายแก่องค์กรให้น้อยที่สุด
- ๒.๑ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างประหยัด รู้คุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒.๒ ปรับปรุงระบบจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดความรู้ความสามารถครอบคลุมหลายด้าน เช่น จัดฝึกอบรม ส่งเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น
- ๒.๔ ฝ่ายบริหารต้องพิจารณาโครงการ / กิจกรรมตามความเดือดร้อน จำเป็นเร่งด่วนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ตรงกับความต้องการของประชาชน
- ๒.๕ ปรับปรุงสถานที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดี ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมกระบวนการสร้างประชาคมหมู่บ้านที่เข้มแข็ง
- ๒.๖ จัดหาวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรค
๓. การดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. การพัฒนาและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. ดูแลด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ประกาศตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล(ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนท้องถิ่นมีการจ้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ถึงแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว มีโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานธุรการและงานสารบรรณ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานธุรการและงานสารบรรณ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย สุขาภิบาล <u>๑.๕ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานสำรวจวิจัย สภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <u>๑.๖ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๗ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>๑.๘ งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <u>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	<u>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย สุขาภิบาล <u>๑.๕ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานสำรวจวิจัย สภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <u>๑.๖ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๗ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>๑.๘ งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <u>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค <u>๑.๑๒ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๑.๑๓ งานอนามัยและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๑.๑๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๑.๑๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	<u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค <u>๑.๑๒ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๑.๑๓ งานอนามัยและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๑.๑๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๑.๑๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ เช่น - บัญชีและพัสดุ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี - การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้อง	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ เช่น - บัญชีและพัสดุ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี - การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด และมี
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว แบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน คือ

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นิติกร | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเกษตร | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักการภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ยาม | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๘ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๓ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|--------------------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------|---------------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกะปง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (12 ต.ค.63)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
- นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (17 ส.ค.63)
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
- นักวิชาการการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง(17ก.ค.63)
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(1 ต.ค.63)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	หมายเหตุ
1	57,845,020	60,737,220	63,774,020	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ตั้งไว้ 56,519,120 บาท

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นับช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	462,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	ว่าง (12ค.ค.63)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	12,000	13,320	376,080	388,080	401,400	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
6	นิติกร	ปท.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	1	1	266,040	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
8	นักวิชาการเกษตร	ปท./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	144,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	150,760	156,760	163,120	
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	
	พนักงานจ้าง																		
12	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	1	1	246,000	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,320	10,680	255,840	266,160	276,840	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	179,160	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,360	193,920	201,720	
14	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	154,320	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,560	167,040	173,760	
15	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
16	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
17	ช่าง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

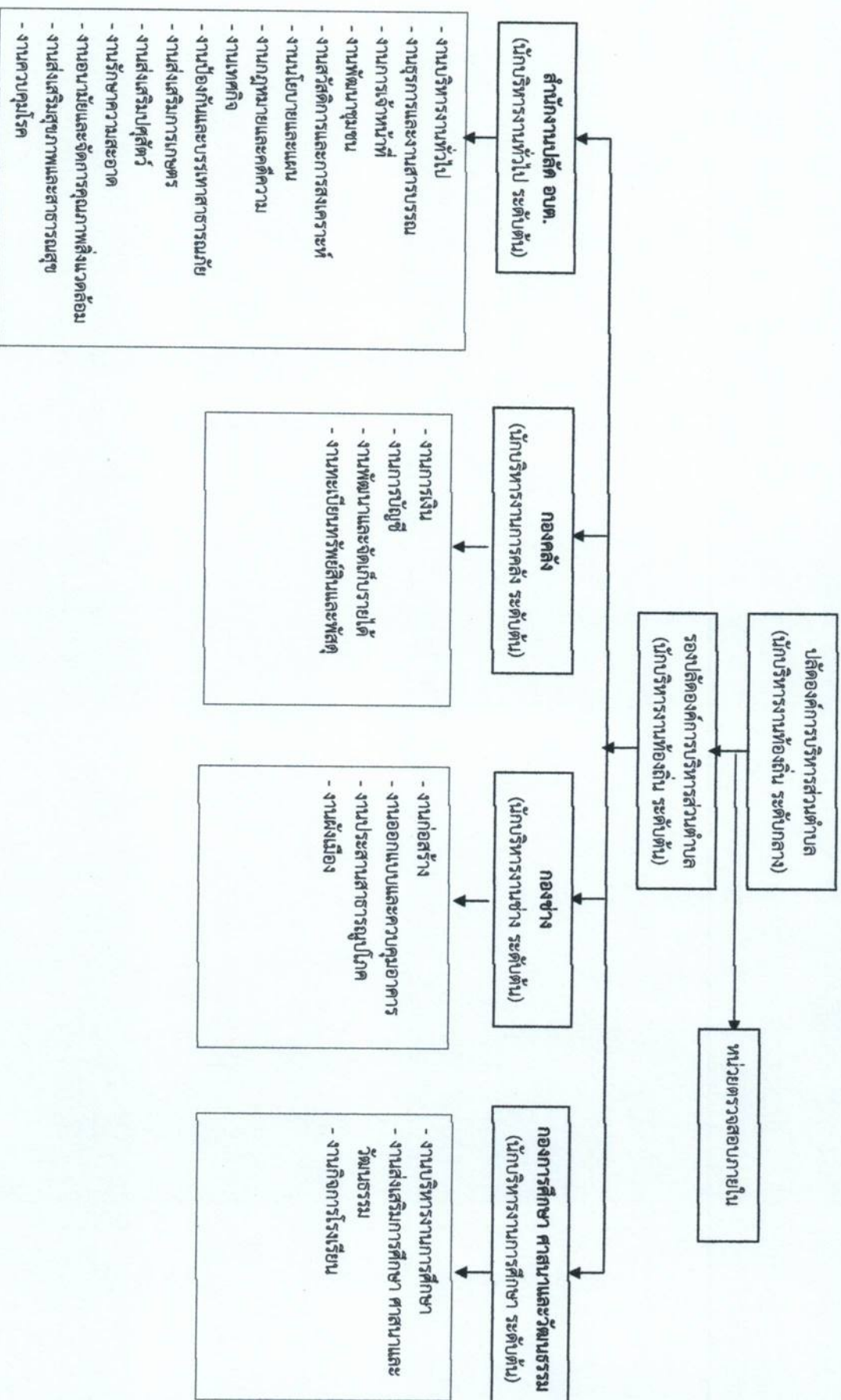
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง (04)																		
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	
23	ลูกจ้างประจำ																		
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	188,640	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	8,040	196,080	203,520	211,560	ศูนย์ ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	กองช่าง (05)																		
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	
26	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
27	เจ้าพนักงานช่างการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	
	พนักงานจ้าง																		
28	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	125,880	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	
29	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	156,000	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,200	169,800	176,640	
30	คนงานทั่วไป	-	2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
	กองการศึกษา ๖ (08)																		
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	398,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	454,260	467,880	481,500	ว่าง (17 ส.ค. 63)
32	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (17 ก.ค.63)

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องเข้าในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2564	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานธุร. อบต.																		
33	ครู	-	8	6	0	0	8	8	8	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
34	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	250,200	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	260,280	270,720	281,640	ว่าง (1ค.ค.63)
35	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (15,000.-)	-	3	3	0	-	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
					70,560	-							24,480	25,560	26,640	95,040	120,600	147,240	จบท้องถิ่น
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	0	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	จบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)																		จ่าย
37	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
(4)	รวม		48	37	9,289,660	378,000	48	48	48	-	-	-	325,140	334,620	342,540	9,992,800	10,327,420	10,669,960	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,498,920	1,549,113	1,600,494	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,491,720	11,876,533	12,270,454	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															19.87	19.55	19.24	

ประมาณการรายจ่ายข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

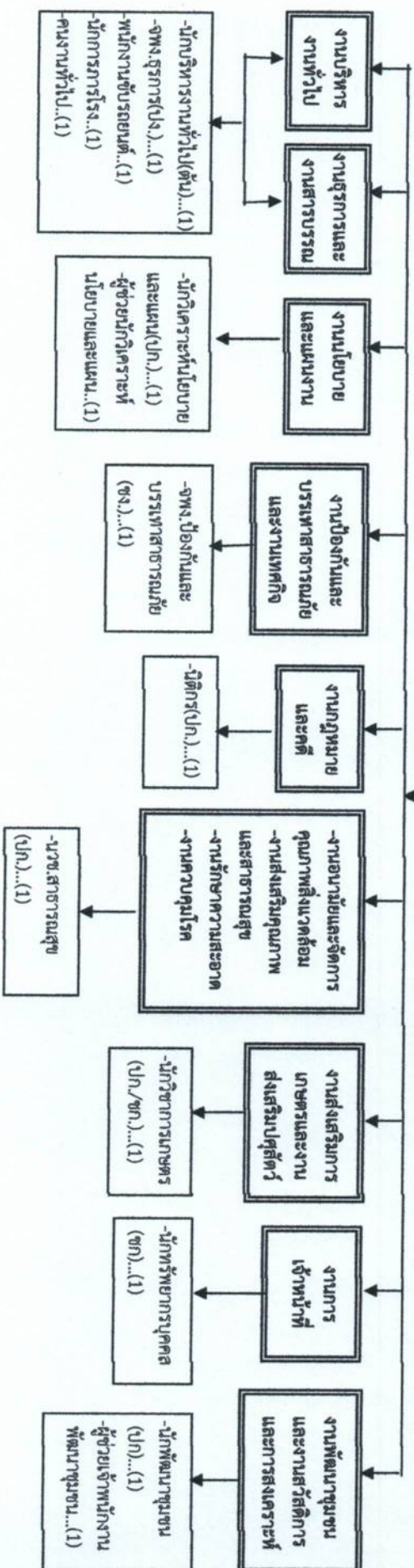
ที่	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	หมายเหตุ
1	56,519,120	57,845,020	60,737,220	63,774,020	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประสาทสามัญ



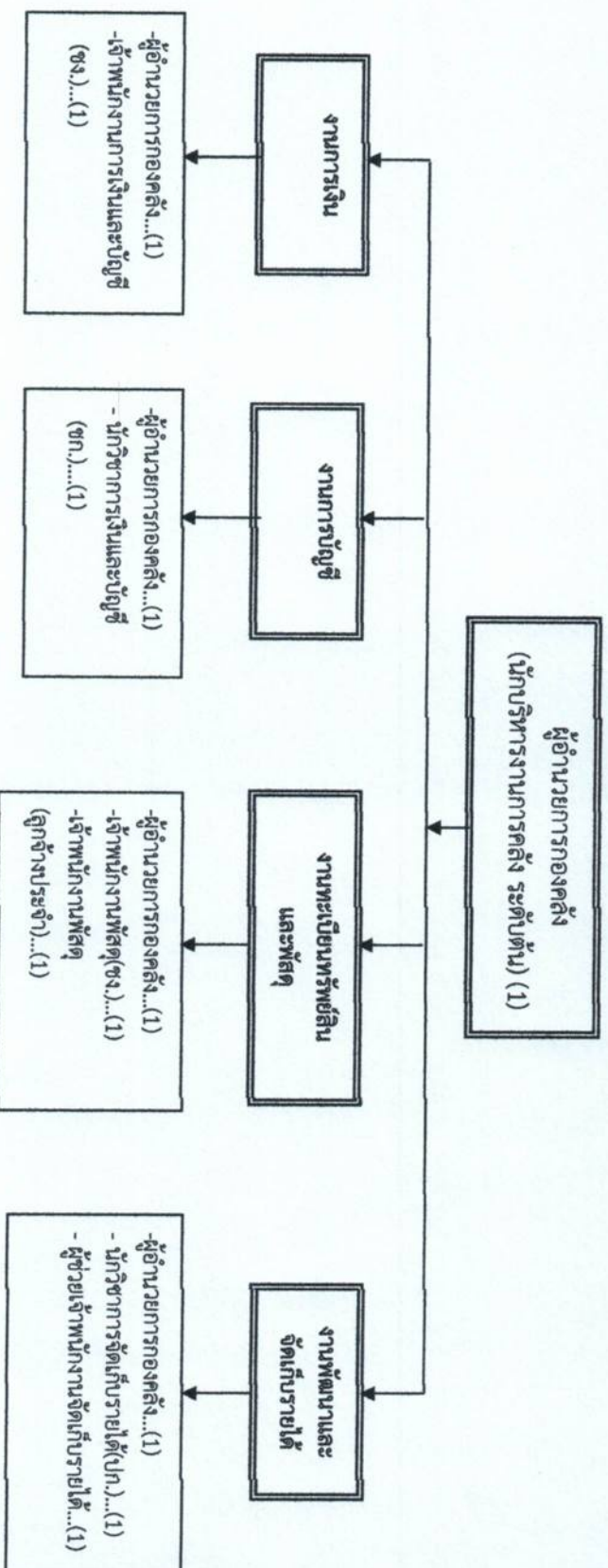
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)



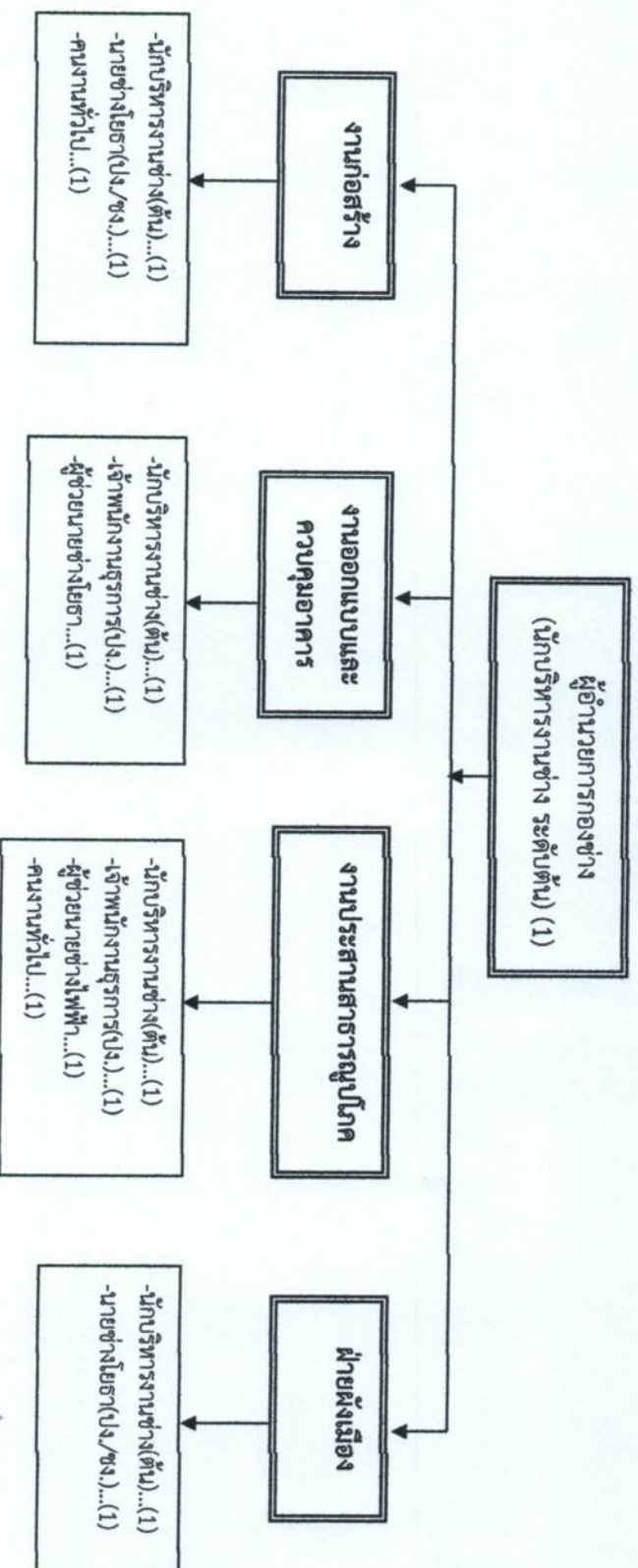
ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	3	1	-	1	1	-	3	2	12

โครงสร้างของกองคลัง



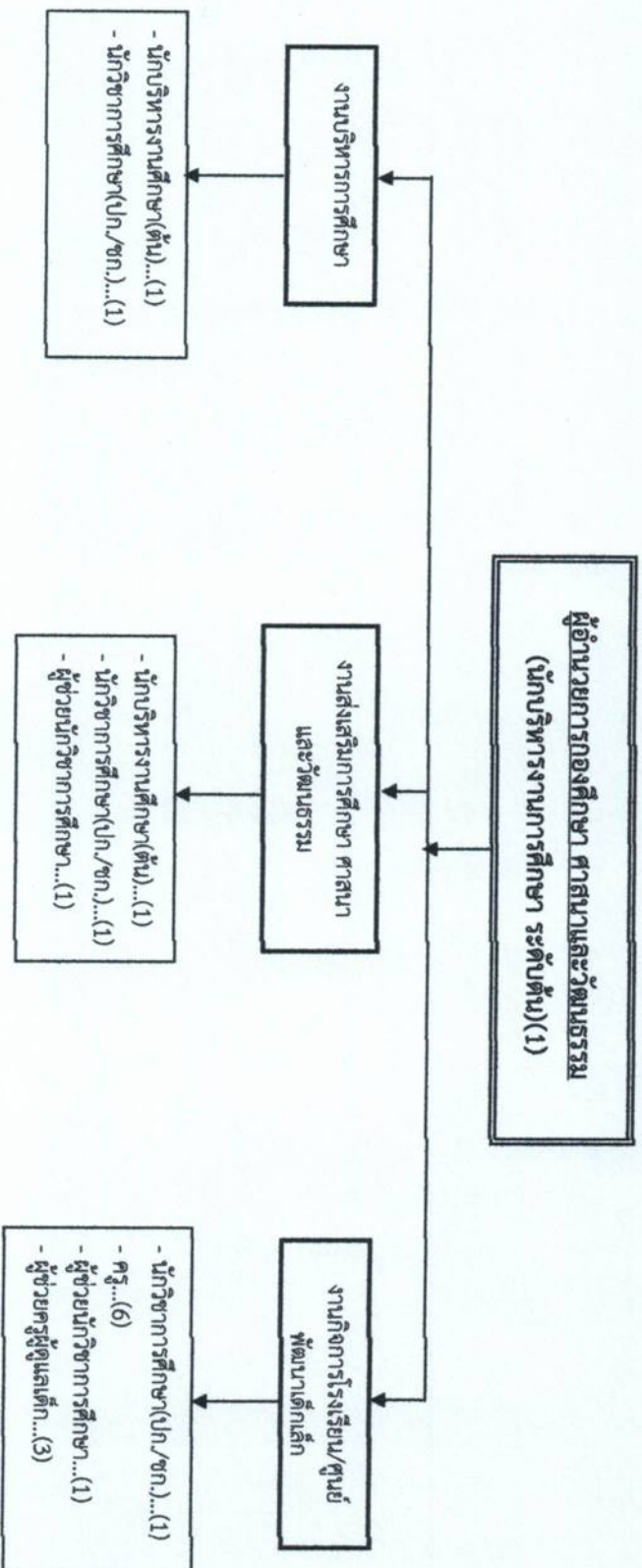
ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	1	-	-	2	-	1	-	-	6

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	2	6

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับตำแหน่ง	อำนาจการป้องกัน			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	3

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

อันดับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	2	4	-	3	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)...(1)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงดู	
1	นายชยพล เจริญฤทธิ์	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	462,000 (38,500x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	630,000
2	นางสุกัญญาลักษณ์ ศิริบูรณ์	ปริญญาโท(รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต)	20-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	20-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
3	นางสาวพวงเพชร ศรีมาตย์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
4	น.ส.เยาวลักษณ์ อาจธานี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
5	- ว่าง -	-	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
6	น.ส.วิลาวรรณ ขาขุนทด	นิติศาสตรบัณฑิต	20-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	20-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
7	น.ส.ภาวิดา กิ๊วะขุนทด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	266,040 (22,170x12)	-	-	266,040
8	- ว่าง -	-	20-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	20-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-
9	น.ส.สุนิสา ฤทธิมหา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เอกศึกษาศาสตร์ อนามัยสิ่งแวดล้อม)	20-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	20-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
10	น.ส.อรสา บุตรธนู	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	144,640 (12,220x12)	-	-	146,640
11	นายนิกร เหมขุนทด	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	20-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชจ.	20-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชจ.	341,160 (28,430x12)	-	-	341,160

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
12	นายบุญเชิด เกียรติชุมพุด	ประกาศนียบัตรบัณฑิต(การจัดการและประเมินโครงการ)	-	ผศ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผศ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	246,000 (20,500x12)	-	-	246,000			
13	นายวิรุยุทธ ไชยสุรัส	ปริญญาตรี(การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผศ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผศ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	179,160 (14,930x12)	-	-	179,160			
14	นายรุ่งธรรม วิทิตนิน	ปวส.(ช่างเทคนิคโลหะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	154,320 (12,860x12)	-	-	154,320			
15	นางสาวเพ็ญ ภูโหมพรม	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000			
16	- ว่าง -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-ว่าง-			
17	นายประทีป ชุตชุมพุด	ม.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000			
18	นางวลัยพร กองชุมพุด	ปริญญาโท(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (5,500x12)	-	490,920			
19	นายวิทยา ศิริบูรณ์	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160			
20	น.ส.ณัฏชา อัยสิทธิ์า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720			
21	นางวรรณุช ธรรมมราช	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	313,440 (26,120x12)	-	-	313,440			
22	น.ส.แหวดว ศุภเชียว	ปริญญาโท(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	269,880 (22,490x12)	-	-	269,880			
23	นางรัตติกาล ประชัญญะบุรี	ปวช.(การขาย)	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	188,640 (15,720x12)	-	-	188,640			
24	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-ว่าง-			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังคน				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
25	นายสมศรี เกษมบุตร	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	-	-	497,520
26	- ว่าง -	-	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	- ว่าง -
27	นายอุดมศักดิ์ สิมเหลือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	20-3-05-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	20-3-05-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	-	-	-	138,120
28	นายธงชัย ไชยจิตรัส	ปวช. ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	125,880 (10,490x12)	-	-	-	-	-	125,880
29	นายภาคภูมิ พินิจบุตร	ปริญญาตรี(เคมี)และ อิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	156,840 (13,070x12)	-	-	-	-	-	156,840
30	นายสมคิด มุทธะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	-	-	108,000
31	นายพงษ์ศักดิ์ มงขุนทด	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	-	-	108,000
32	- ว่าง - (17 ส.ค. 63)	-	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	398,640 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	-	-	-	418,080
33	- ว่าง -	-	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	- ว่าง -
34	น.ส.กาญจนา กมขุนทด	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	20-3-08-6600-275	ครู	ค.ศ.1	20-3-08-6600-275	ครู	ค.ศ.1	318,480 (26,540x12)	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
35	นางมะลิวรรณ ศรีวิวัฒน์	ปริญญาโท(บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย)	20-3-08-6600-276	ครู	ค.ศ.2	20-3-08-6600-276	ครู	ค.ศ.2	335,160 (27,930x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
36	นางละไม สรรพแพทย์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-277	ครู	ค.ศ.1	20-3-08-6600-277	ครู	ค.ศ.1	310,080 (25,840x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
37	นางเกษศรี ดวงจันทร์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-278	ครู	ค.ศ.1	20-3-08-6600-278	ครู	ค.ศ.1	295,440 (24,620x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
38	น.ส.สมหมาย ชุตันท	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-279	ครู	ค.ศ.1	20-3-08-6600-279	ครู	ค.ศ.1	260,400 (21,700x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
39	นางสมบอง ยศรุ่งเรือง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-280	ครู	ค.ศ.1	20-3-08-6600-280	ครู	ค.ศ.1	236,640 (19,720x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง 2 อัตรา
41	-ว่าง- (1 ต.ค. 63)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	-	250,200 (20,850x12)	-	-	250,200
42	นางศิวพร กิษุณหต	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	203,520 (16,960x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
43	นางภาวิณี นามชุมท	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	203,520 (16,960x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
44	น.ส.อังรา เกษมท	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	203,520 (16,960x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
45	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ใช้งบ อบต.
46	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ใช้งบ อบต.
47	-ว่าง-	-	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่าง-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
