



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญยิ่ง แสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารท้องถิ่นที่มีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ดังนั้น คณะจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) แล้วนำมาประกาศใช้ ต่อไป

คณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการส่วนใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวงให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนหรือตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทํายู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับการหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานด้านเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทให้สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า

งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากรอบอัตราตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ

เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหา

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาน้ำท่วมขังและไม่มีทางระบายน้ำ
- (๒) ปัญหาถนนที่ใช้สัญจรยังไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาแสงสว่างในเวลากลางคืน
- (๔) ปัญหาการให้บริการกระแสไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาโครงสร้างเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- (๒) ขาดอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา
- (๓) เกษตรขาดความรู้ในการทำเกษตรแบบใหม่
- (๔) ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยทำงาน (๑๘-๖๐ปี)
- (๓) มีการอพยพแรงงานจากชนบทสู่เมืองใหญ่
- (๔) ผู้สูงอายุและเด็กถูกทอดทิ้งให้อยู่บ้านตามลำพัง
- (๕) ปัญหาด้านสวัสดิการในการสงเคราะห์คนชรา
- (๖) ปัญหาด้านสวัสดิการในการสงเคราะห์ผู้พิการ
- (๗) ปัญหาด้านสวัสดิการในการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาน้ำสำหรับใช้อุปโภคบริโภค
- (๒) แหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชปกคลุมและตื้นเขิน
- (๓) ขาดแคลนแหล่งน้ำและภาชนะในการกักเก็บน้ำ
- (๔) คุณภาพน้ำที่ใช้อุปโภคบริโภคยังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๓) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ
- (๔) เด็กเจริญเติบโตต่ำกว่ามาตรฐาน

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยทุกหมู่บ้าน
- (๒) ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย
- (๓) ประชาชนขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการ

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) เยาวชนขาดโอกาสและเงินทุนในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (๒) ขาดการส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- (๓) ปัญหาการท่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) มีการบุกรุกป่าและที่สาธารณประโยชน์
- (๒) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- (๓) ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอย
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการป้องกันดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๙ ปัญหาด้านอื่น ๆ

- (๑) ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่น

ความต้องการของประชาชน๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน, คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อการสัญจรและขนส่งผลทางการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรค

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
- ให้การขยายเขตประปาครบทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- ให้ความรู้ด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์กร

- จัดประชาคมและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมและพัฒนาความรู้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกระทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้มีความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกกลุ่มของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนในด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ให้การดำเนินงานตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่

ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) จัดให้มีการบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอแก่ความต้องการ
- (๕) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ทั้งในคนและในสัตว์
- (๓) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรบระยะสั้น
- (๔) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัยในหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) จัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) กำจัดแหล่งจำหน่าย แห่หลังผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
- (๓) ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
- (๔) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

๕.๕ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อขยะ
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ, สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดจากสารพิษ
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๓) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและส่งเสริมให้เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนของตำบลได้ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑๑

๘.๑ อบต.หนองพลวง มีโครงสร้างส่วนราชการอยู่ทั้งหมด ๖ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ งานเทคนิค - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๕ งานเทคนิค - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	ขอแก้ไขชื่องาน งานบริหารงาน บุคคล เป็น งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบาย และแผน เป็น งานยุทธศาสตร์ และงบประมาณ งานกฎหมาย และคดี เป็น งานนิติการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๘ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจดทะเบียนพาณิชย	๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๙ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจดทะเบียนพาณิชย	งานการเงิน, งานบัญชี เป็น งานการเงิน และบัญชี งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ เป็น งานพัฒนารายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ เป็น งานพัสดุและ ทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	งานก่อสร้าง เป็น งานแบบแผน และก่อสร้าง งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร เป็น งานควบคุมอาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค เป็น งานสาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานบริหารงานการศึกษา เป็น งานบริหารการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน ๕.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานส่งเสริมบทบาทสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานส่งเสริมบทบาทสตรี	งานสวัสดิการสังคม เป็น งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานด้านสังคมสงเคราะห์ เป็น งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี เป็น งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - การส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - การเพาะปลูก - การขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร - งานรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - งานถ่ายโอนภารกิจศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานการลงทุนธุรกิจการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมงานเลี้ยงสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมปรับปรุงพันธุ์ - งานกระจายพันธุ์ - งานบำบัดวิชาการ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมเทคโนโลยีชีวภาพ - งานเพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - การส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - การเพาะปลูก - การขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร - งานรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - งานถ่ายโอนภารกิจศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานการลงทุนธุรกิจการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมงานเลี้ยงสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมปรับปรุงพันธุ์ - งานกระจายพันธุ์ - งานบำบัดวิชาการ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมเทคโนโลยีชีวภาพ - งานเพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)/สามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานแผนการตรวจสอบ - งานประเมินความเสี่ยงก่อนจัดทำแผนตรวจสอบ - งานวางแผนการตรวจสอบ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบ - งานตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี - งานรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ - งานติดตามรายงานผลการตรวจสอบประจำปี - งานรายงานผลการตรวจสอบประจำปี - งานการสรุปผลการตรวจสอบ	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานแผนการตรวจสอบ - งานประเมินความเสี่ยงก่อนจัดทำแผนตรวจสอบ - งานวางแผนการตรวจสอบ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบ - งานตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี - งานรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ - งานติดตามรายงานผลการตรวจสอบประจำปี - งานรายงานผลการตรวจสอบประจำปี - งานการสรุปผลการตรวจสอบ	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่เป็นอยู่และเสนอความมุ่งมั่นและจุดยืนที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เจริญก้าวหน้าพร้อมกันไปในทุก ๆ ด้าน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

“เป็นองค์การที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ในด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และนำสู่ชุมชนเข้มแข็ง”

พันธกิจ

๑. สนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เพื่อความเป็นธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมด้านการเกษตร สร้างงาน สร้างรายได้ ตามวิถีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย อย่างทั่วถึง
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจ บรรเทาปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การบริหารราชการตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี	๑. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตย ๓. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน ๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ประชาชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจ บรรเทาปัญหาความยากจน	๑. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๒. ส่งเสริมการฝึกสอนงานอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์สินค้าประเภทต่าง ๆ ๔. ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตด้านเกษตรกรรม ๕. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการผลิต/ผลผลิตด้านเกษตรอินทรีย์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การนำขยะที่มีประโยชน์กลับมาใช้ใหม่ ๒. แนวทางการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชนและท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ปรับปรุง/พัฒนา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจในตำบล
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา และพัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำ ๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การบริหารจัดการน้ำ และการก่อสร้างอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. แนวทางการพัฒนาด้าน สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และการสนับสนุนส่งเสริมกีฬานานาชาติ ๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV ๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุจากรoad/ทางน้ำ ๔. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาดและโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ๕. การป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย ศิลปะ และความรู้ด้านประสบการณ์ให้กับเด็กเยาวชนและประชาชน ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและการส่งเสริมให้ประชาชนจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ๔. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และยกวิทยฐานะให้สูงขึ้น ๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่ ๑ ด้านการบริหารราชการตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี จุดแข็ง (Strengths)

๑. การบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยให้แก่ผู้นำชุมชน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. บุคลากรไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
๓. ผู้นำชุมชนมีอคติกับการพัฒนา

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมองว่าการพัฒนาเป็นหน้าที่ของหน่วยงานราชการเพียงผู้เดียว
๒. ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นตัวเอง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจ บรรเทาปัญหาความยากจน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น
๒. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก
๓. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

จุดอ่อน (Weakness)

๑. กลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งที่และยั่งยืน
๒. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่มีค่าครองชีพที่สูง

โอกาส (Opportunity)

๑. มีกฎหมายสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน การรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพ
๒. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนการรวมกลุ่มทำเกษตรอินทรีย์

อุปสรรค (Threat)

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน จะทำเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่ได้
๒. ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเยอะเกินไปทำให้การทำงานไม่คล่องตัว

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหาร ผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการขยายตัวของประชาชนและครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดนครราชสีมา ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการให้เป็นระบบ

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงานเพราะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านบริหารจัดการและความต้องการของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถและมีความพร้อมในการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร
๓. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นเทคนิคที่ไม่ต้องใช้เทคนิคที่สูงในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. โครงการบางโครงการมีงบประมาณที่สูงองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ฯลฯ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat)

๑. โครงการบางโครงการต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือชำนาญพิเศษเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีบุคลากรหรือบุคคลที่เชี่ยวชาญพอ
๒. โครงการบางโครงการต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินงาน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสังคมให้คุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุในชุมชนในเขตตำบลหนองพลวง
๒. มีงบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มของผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน
๓. การป้องกันอุบัติเหตุทางถนนสามารถลดความเสี่ยงได้ เพราะไม่มีถนนสายหลักในเขตชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุของสตรีกลุ่มแม่บ้านอาจจะยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้ง
๒. การป้องกันโรคระบาดในชุมชนบางครั้งเป็นการป้องกันที่ปลายเหตุหรือเฉพาะหน้า
๓. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน

โอกาส (Opportunity)

๑. มีกองทุนสนับสนุนกลุ่มอาชีพในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย เพราะหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวแล้วสามารถรวมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพได้

อุปสรรค (Threat)

๑. ผู้สูงอายุไม่อาจรวมกลุ่มกันได้อย่างเหนียวแน่นเนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ
๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการป้องกันโรคระบาดยังไม่มีความรู้ด้านการป้องกันโรคระบาดและการปฏิบัติหน้าที่
๓. ความชัดเจนในการรับผิดชอบหน้าที่ระหว่างท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบงานเดียวกัน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ประชาชนมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นไว้
๒. มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ
๓. ให้การสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้านในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เยาวชนไม่ค่อยสนใจเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี
๒. กิจกรรมทางศาสนาในแต่ละครั้งมีผู้ให้ความสนใจไม่มากนัก
๓. กลุ่มปราชญ์ชาวบ้านมีน้อยในเขตตำบลหนองพลวง
๔. ยังมีเยาวชนบางกลุ่มไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. มีสถานศึกษาในเขตตำบลหนองพลวง
๒. มีการสนับสนุนกลุ่มปราชญ์ชาวบ้านให้มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือศิลปะพื้นบ้าน
๓. มีศาสนสถานให้ผู้สนใจทางด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา

อุปสรรค (Threat)

๑. การรวมกลุ่มของปราชญ์ชาวบ้านด้านอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมหรือศิลปะพื้นบ้านมีน้อย
๒. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญกับประเพณีและวัฒนธรรมอันดีอันเป็นธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติมา
๓. ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันทำให้ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาประเพณีอันดีงามเอาไว้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาสามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวงเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักจัดการงานทั่วไป ปก.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ ตำแหน่ง

หมายเหตุ: ตำแหน่ง “นักการภารโรง” (เดิม) ปรับชื่อตำแหน่งเป็น “ภารโรง” เพื่อให้ตรงกับภารกิจงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการคลัง ชก.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมและเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นายช่างโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมความพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริม สวัสดิการเบี้ยยังชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านสวัสดิการแรงงาน การประกันสังคม งานสนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากไร้ งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมให้ คำปรึกษาการฉาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน/ชุมชนและการออมทรัพย์ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่และสิทธิ สตรี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองส่งเสริมการเกษตร

มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตรกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตรตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีดำเนินการด้านนิเทศ ควบคุมติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุม ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ในการ ประเมินความเสี่ยงก่อนจัดทำแผนตรวจสอบ งานวางแผนตรวจสอบงานจัดทำแผนปฏิบัติงานตรวจสอบ งานตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปี งานรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ งานติดตามรายงานผลการตรวจสอบประจำปี งานรายงานผลการตรวจสอบประจำปี งานจัดทำกระดานทำการสรุปผลการตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---------------------------|-----------------|

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็น ๖ กอง และ ๑ หน่วยงาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑/มีคนครอง๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

หมายเหตุ: ตำแหน่ง “นักการภารโรง” (เดิม) ปรับชื่อตำแหน่งเป็น “ภารโรง” เพื่อให้ตรงกับภารกิจงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
สำนักปลัด

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง
 ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๒๕๐	๑๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๒๔,๐๙๐	-	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑๘,๒๐๐	-	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๗,๖๙๐	-	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๓,๓๔๐	-	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๗๖๐	-	๑๑๗,๑๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป	๓	๒๗,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐

หมายเหตุ: ตำแหน่ง “นักการภารโรง” (เดิม) ปรับชื่อตำแหน่งเป็น “ภารโรง” เพื่อให้ตรงกับภารกิจงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒

กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐
๒	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๒๖,๙๘๐	-	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑๒,๒๒๐	-	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๙๔๐	-	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐
๖	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒	นายช่างโยธา ชง.	๑	๒๓,๘๒๐	-	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๐๒๐	-	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๙๐	-	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐
๕	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑๙,๔๘๐	-	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓						
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๐,๗๕๐	-	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๙๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓				๗๙,๔๔๐	๘๗,๓๒๐	๑๑๕,๙๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๙๐	-	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓๒,๖๑๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๕๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๑,๘๘๐	-	๓๑,๘๘๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๐,๐๖๐	-	๒๐,๐๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๖๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

กองส่งเสริมการเกษตร

๑) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐
๒	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น๑.....ตำแหน่ง.....๑.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

๓) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น.....ตำแหน่ง.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

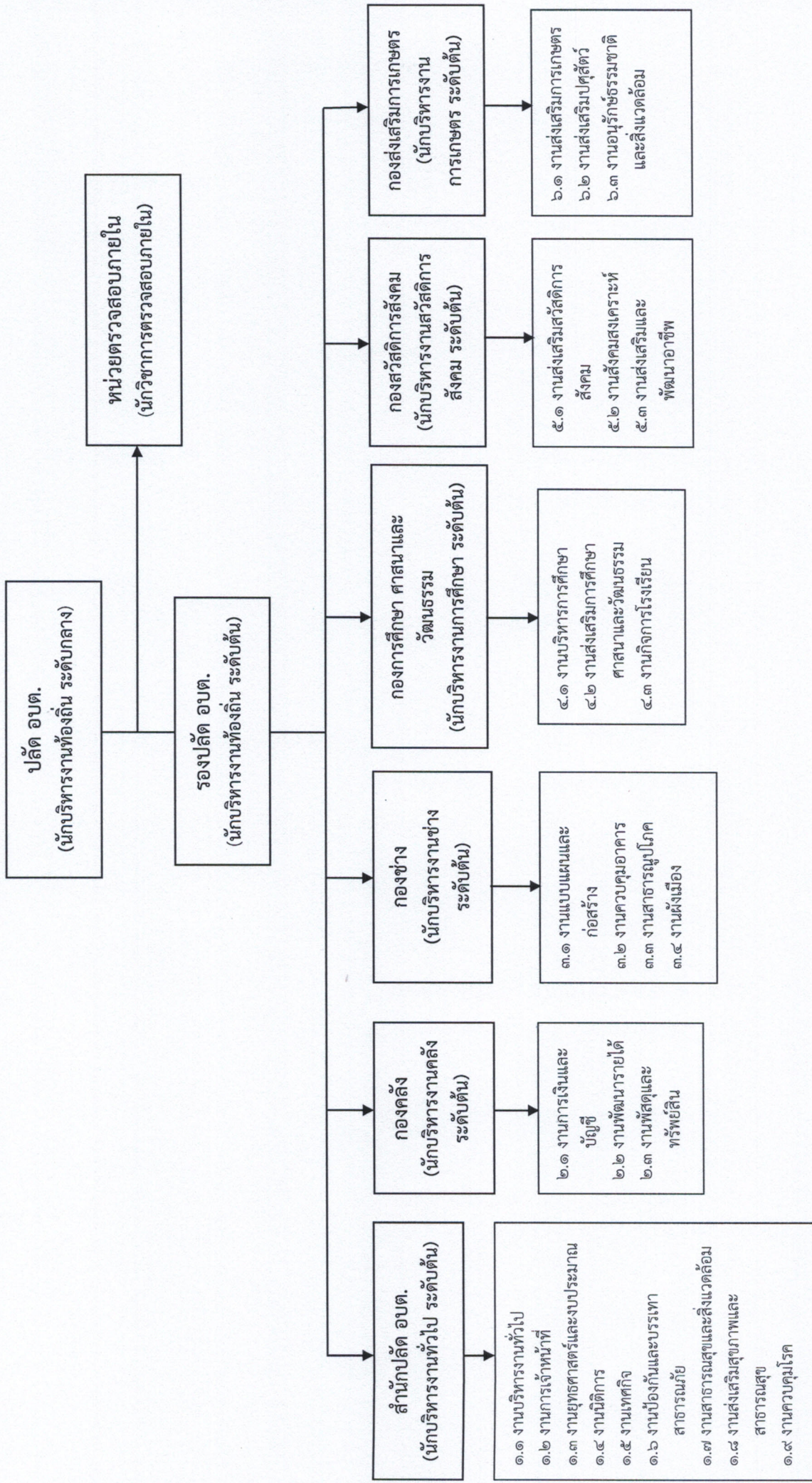
ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๗๖๖,๓๖๙	๓๙,๖๕๔,๖๘๗	๔๑,๖๓๗,๔๒๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

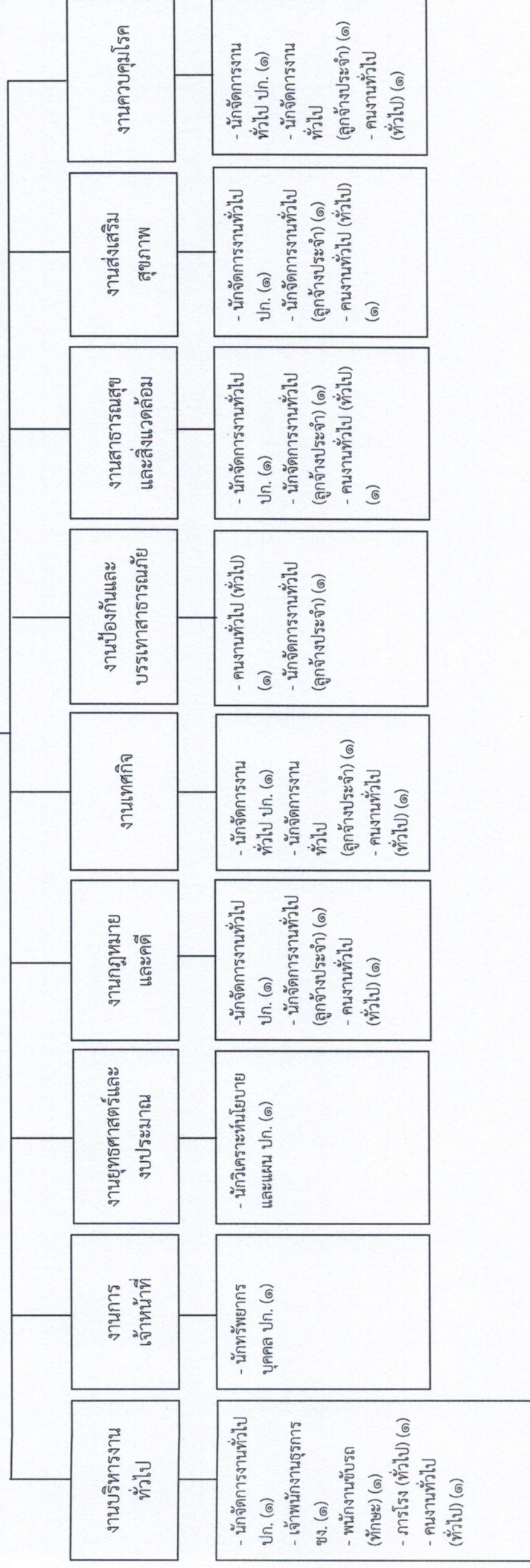
ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ทางราชการ ใช้ในชวาระระยะเวลา ๓ ปี						อัตราค่าถึงทุน เกิน/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓	ปลัดเขต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๔๓๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๖๒๕,๕๐๐	๖๒๕,๕๐๐	๗๑๕,๐๐๐	(๔๓,๕๕๐)			
๒	รองปลัดเขต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๔๕๕,๕๐๐	๔๕๕,๕๐๐	๕๔๕,๕๐๐	(๓๓,๐๐๐)			
๓	สำนักงานปลัดเขต (๑๑)																						
๔		หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๔๕,๕๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔๕,๕๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๕๕๕,๕๐๐	๕๕๕,๕๐๐	๕๕๕,๕๐๐	(๓๒,๕๕๐)			
๕		นักบริหารงานบุคคล	ป.ก	๑	๑๓๐,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๔๕,๕๐๐	๑๔๕,๕๐๐	๑๔๕,๕๐๐	(๓๕,๐๐๐)			
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก	๑	๒๔๕,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๕,๐๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๓๐๕,๐๕๐	๓๐๕,๐๕๐	๓๐๕,๐๕๐	(๒๔,๐๕๐)			
๖		นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๑	๒๕๓,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๓,๖๕๐	๔๔,๕๐๐	๔๔,๕๐๐	๔๔,๕๐๐	๒๒๕,๖๕๐	๒๒๕,๖๕๐	๒๒๕,๖๕๐	ว่างให้ยุบ			
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๑	๑	๒๑๒,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๒,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๒๑๒,๒๕๐	๒๑๒,๒๕๐	๒๑๒,๒๕๐	(๓๕,๖๕๐)			
๘	ลูกจ้างประจำ																						
๘	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๐,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๐,๐๕๐	๔๒,๕๐๐	๔๒,๕๐๐	๔๒,๕๐๐	๒๔๐,๐๕๐	๒๔๐,๐๕๐	๒๔๐,๐๕๐	(๒๓,๕๕๐)			
๙	พนักงานจ้าง																						
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๕,๑๒๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๑๒๕,๕๐๐	๑๒๕,๕๐๐	๑๒๕,๕๐๐	(๕,๕๐๐)			
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๑๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๑๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๑๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๑๔	กองคลัง(๑๔)																						
๑๔		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔๕,๓๒๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๔๕,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	(๒๔,๓๒๐)			
๑๕		นักวิชาการคลัง	ขก	๑	๒๒๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๓,๓๒๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	(๒๖,๕๔๐)			
๑๖		เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ขง	๑	-	๒๕๕,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	ว่างคืน		
๑๗		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๖๕๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๔๕,๓๒๐	(๑๒,๒๒๐)		
๑๘	พนักงานจ้าง																						
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๓,๒๕๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๔๕,๐๕๐	๓๔๕,๐๕๐	๓๔๕,๐๕๐	(๓๓,๕๔๐)			
๑๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๒๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๒๑	กองช่าง (๑๕)																						
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๖,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๔๖,๕๐๐	๔๔๖,๕๐๐	๔๔๖,๕๐๐	ว่างคืน			
๒๒	นายช่างโยธา	ขง	๑	๑	๒๔๕,๕๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๕,๕๔๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๒๔๖,๕๐๐	๒๔๖,๕๐๐	๒๔๖,๕๐๐	(๓๓,๕๔๐)			
๒๓	พนักงานจ้าง																						
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๖,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๖,๒๕๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๐๐	๑๔๖,๖๐๐	๑๔๖,๖๐๐	(๓๓,๖๐๐)			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๖,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๖,๖๕๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๑๔๕,๕๔๐	๑๔๕,๕๔๐	๑๔๕,๕๔๐	(๑๒,๕๔๐)			
๒๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)			
๒๖	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๕,๐๐๐		๑	-	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่างคืน			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

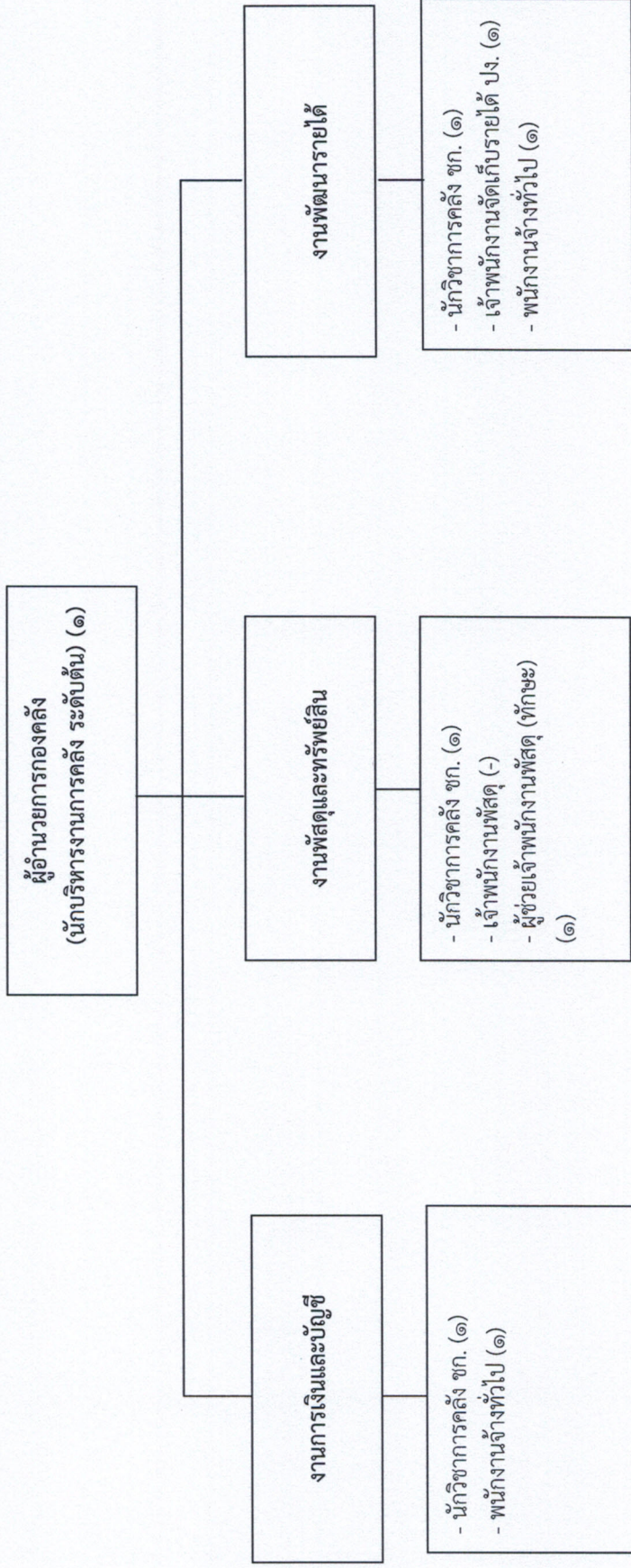
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง



หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

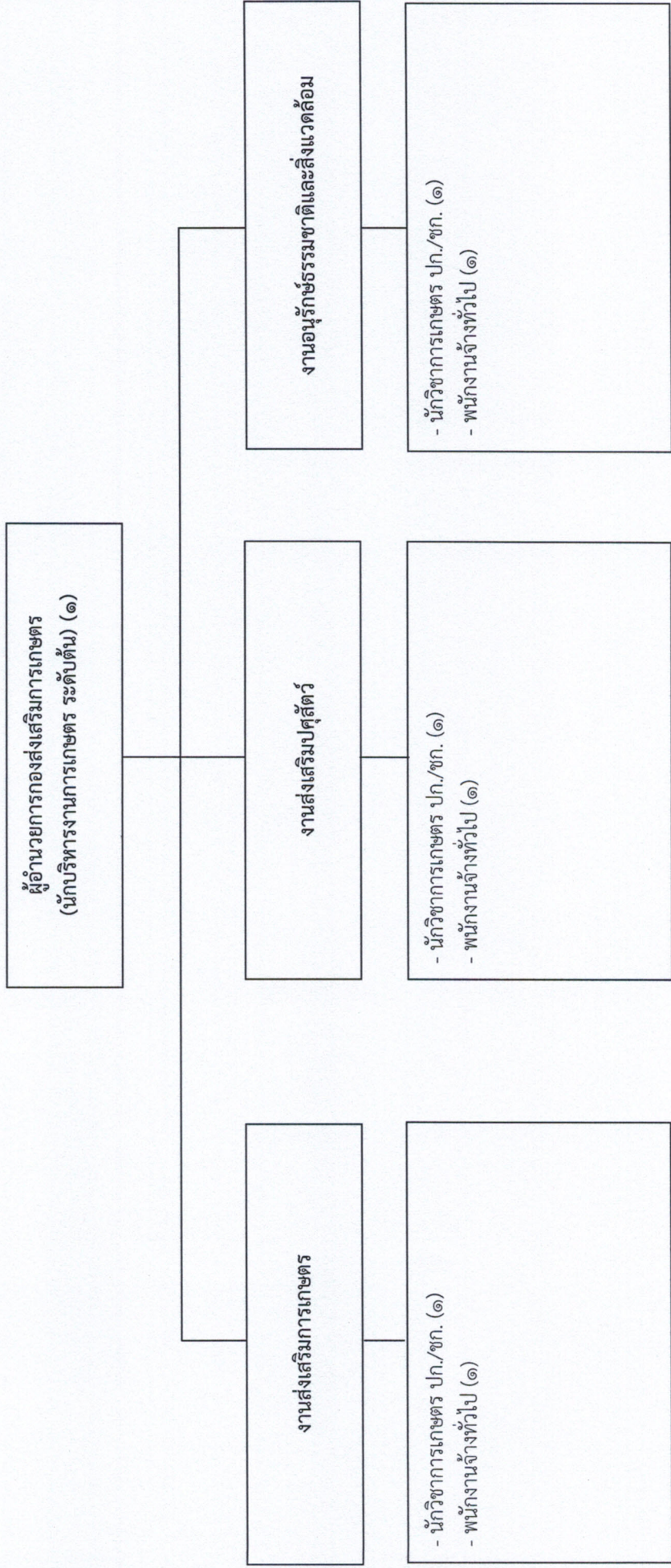
[illegible]

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



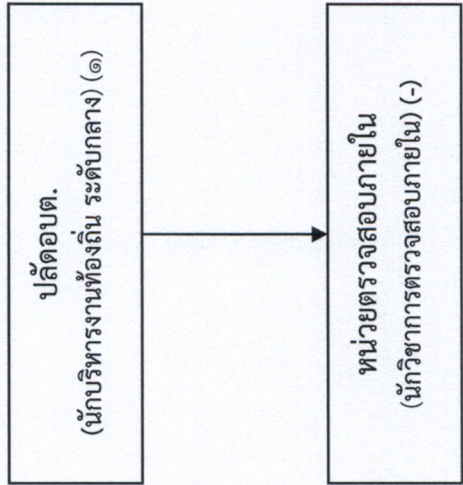
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๑	๒	๗
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	๒	๖
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓
มีนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
มีโครงสร้าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง													
๒๓	นายเจตศักดิ์ ไชศาล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	คุณวุฒิ	๑๕๖,๒๔๐			๑๕๖,๒๔๐
๒๔	นางอำไพพรรณ จันทรรักษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	๑๔๘,๖๘๐			๑๔๘,๖๘๐
๒๕	นายผดุง กองทองนอก	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐			ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๒๗	นางสุจิตตา มาตมุล	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐		๔๒๔,๕๖๐
๒๘	นายภานุมาศ กิมนอน	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐			๒๓๓,๗๖๐
๒๙	นางสาวนิพัทธา พิลาสมบัติ	ป.โท	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๒	-			เงินอุดหนุน
๓๐	นางนฤมล ลุณสมบัติ	ป.ตรี	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๑	-			เงินอุดหนุน
๓๑	นางฉวี สุวรรณบุตร	ป.ตรี	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๑	-			เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง														
๓๒	นางสาววรรณณี ธงชัยธนวุฒิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	คุณวุฒิ	๒๔๘,๐๐๐			๒๔๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวปาริชาติ สุธา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	๒๒,๖๒๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๔	นางรัตน์ บุญเหมาะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	๒๒,๖๒๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๕	นางสุปราณี สองห้องนอก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ทักษะ	๑๖,๙๒๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๖	นางสาวนิรมล ไกรจงฟอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	๑๔๘,๖๘๐			๑๔๘,๖๘๐
๓๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐			ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม														
๓๘	นายอัครพงศ์ พิลาสมบัติ	ป.โท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๔๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐		๓๙๐,๓๒๐
๓๙	นายชิตติยะ พจนงค์	ป.โท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐			๓๘๒,๕๖๐
๔๐	พนักงานจ้าง			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	คุณวุฒิ	๒๔๐,๗๒๐			๒๔๐,๗๒๐
กองส่งเสริมการเกษตร														
๔๑	นางชุติมา เกษพหอม	ป.ตรี	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	อท.	ต้น	๓๔๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐		๓๙๐,๓๒๐
๔๒	-	-	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
พนักงานจ้าง														
๔๓	นางสาวพรกนก เวียงสีมา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๔๔	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม

หมายเหตุ: ตำแหน่ง “นักการภารโรง” (เดิม) ปรับชื่อตำแหน่งเป็น “ภารโรง” เพื่อให้ตรงกับภารกิจงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
