

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งมีนายก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่รัฐก็ ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (๑๓) การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดทำมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดทำมีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตาม

ความจำเป็นและสมควร

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของประชาชนในท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาจังหวัด ร้อยเอ็ด สามารถสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดได้ดังนี้

(๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ไฟฟ้าการเกษตรไม่ทั่วถึง
- น้ำประปาชุมชนไม่ได้มาตรฐาน
- ถนนชำรุดทรุดโทรมและไม่ได้มาตรฐาน
- น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดี
- ต้นทุนการผลิตสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ
- ขาดเครื่องมือการเกษตร
- ราคาข้าวหอมมะลิตกต่ำ ทำให้ยากต่อการพัฒนาคุณภาพ
- ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีตลาดชุมชนหรือตลาดกลาง
- แหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยงโทรม
- แหล่งท่องเที่ยวไม่มีความปลอดภัย

(๒) ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาหนี้สินนอกระบบ
- ปัญหาอุบัติเหตุและการจราจร
- ปัญหาเยาวชนขาดจิตสำนึกในหน้าที่
- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาสุขภาพอนามัย
- ปัญหาขาดสารไอโอดีนในเด็กแรกเกิด
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ครอบคลุม

(๓) ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำเสีย
- ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ปัญหาที่ดินทำกิน
- ปัญหาขยะ
- ปัญหามลพิษในเขตอำเภอเมือง
- ปัญหาพื้นที่ป่ามีน้อย

(๔) ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

- ปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นของหน่วยงาน
- ปัญหาการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

(๕) ปัญหาด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหาความแตกแยกของประชาชน
- ปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและระยะเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้กับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง		จำนวนอัตรากำลัง (อัตรา)	
		อบต.หนองแวง	อบต.สิงห์โคก
ปลัด อบต.		๑	๑
รองปลัด อบต.		๑	๑
สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	๘	๑๒
	พนักงานจ้าง	๑๔	๑๓
กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	๖	๓
	พนักงานจ้าง	๕	๔
กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	๓	๒
	พนักงานจ้าง	๖	๓
กองการศึกษาฯ	พนักงานส่วนตำบล	๑	๒
	พนักงานจ้าง	๑๐	๙
	พนักงานครู	๓	๖
กองสวัสดิการสังคม	พนักงานส่วนตำบล	๒	๒
	พนักงานจ้าง	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	พนักงานส่วนตำบล	๑	๑
รวม		๖๓	๖๐

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานใช้เชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้ให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ศักยภาพตำบล ด้วยเทคนิค Swot Analysis เพื่อหาจุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) ที่มีผลกระทบต่อองค์กรและการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไข
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
๑. ความต้องการถนนทางเชื่อมหมู่บ้าน / ตำบล	- การสัญจรไปมาลำบาก ประชาชนได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากสภาพถนนเป็นลูกรัง เป็นหลุม/บ่อ น้ำท่วมขัง หรือผิวจราจรของถนนชำรุดเสียหาย	- พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ให้มีความสะดวก ปลอดภัยและได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้ใช้สัญจร และเชื่อมโยงภาคขนส่งและภาคธุรกิจท่องเที่ยว
๒. ถนนชำรุดหลายสาย ต้องการซ่อมแซมหรือก่อสร้างถนนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานดี		
๓. ความต้องการขุดลอกหนองน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหากล้วยแล้ง	แหล่งน้ำต้นเงิน ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการการเกษตรและเลี้ยงสัตว์	ขุดลอกขยายแหล่งน้ำ จะทำให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้ตลอดทั้งปี
๔. ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค	- การขยายตัวของประชากร/ครัวเรือน - บ่อบาดาลตื้น - น้ำประปาไหลไม่เป็นปกติ - ท่อประปาแตกบ่อยครั้ง	- ขุดเจาะบ่อบาดาลเดิม/ใหม่ - ขยายเขตประปา หรือปรับปรุงระบบท่อจ่ายน้ำประปาหมู่บ้าน ให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้เพียงพอตลอดทั้งปี - ก่อสร้างประปาผิวดิน
๕. ครัวเรือนยังมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน	- เนื่องจากการขยายตัวของหมู่บ้าน ทำให้ไฟฟ้า/กระแสไฟฟ้าไม่ทั่วถึง - ไฟฟ้าส่องสว่างชำรุดบ่อย	- ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อที่อยู่อาศัยและการเกษตร - ติดตั้ง/ขยายสายเมนไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านให้ครอบคลุม เพื่อป้องกันชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน - เพิ่มขนาดหม้อแปลงไฟฟ้าให้เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชนในพื้นที่
๖. ไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม		
๗. กระแสไฟฟ้าทก		

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไข
๘. ราง/ท่อระบายน้ำ	- ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ หรือเกิดน้ำท่วมขังในหมู่บ้านส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ	- ก่อสร้างรางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน หรือท่อระบายน้ำคันคูคลองต่าง ๆ ให้ระบายน้ำได้สะดวก
๒. ด้านเศรษฐกิจ		
๑. ปัญหาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพไม่มีตลาดรองรับ	- กลุ่มอาชีพผลิตสินค้าออกมาไม่สามารถขายสินค้าได้ จึงไม่เป็นแรงผลักดันให้ประชาชนหันมาพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น	- พัฒนา/ผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษและการแปรรูปสินค้าเกษตร สินค้าท้องถิ่น (OTOP) และการตลาด ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๒. ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพขาดความต่อเนื่อง	- กลุ่มขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่มีความยั่งยืน - ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่มีรายได้เสริมหลังจากการทำอาชีพหลัก/มีรายได้ต่ำทำให้เกิดปัญหาหนี้สิน	- ภาครัฐไม่มีการส่งเสริมอาชีพและจัดตลาดให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง - การขาดความกระตือรือร้นในการทำงานของประชาชน	- สนับสนุนงบประมาณและองค์ความรู้ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนมีรายได้เสริม ลดรายจ่าย - สนับสนุนงบประมาณและองค์ความรู้ในการทำเกษตรพอเพียง/เกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริพระเจ้าอยู่หัว ร.๙ - จัดตลาดรองรับเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์
๔. การถูกพ่อค้าคนกลางกดราคาสินค้าทางการเกษตร (ข้าว)/ เกษตรกรไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาทำให้ราคาผลผลิตที่ได้น้อย	- การกำหนดราคาสินค้าของภาครัฐเอื้อต่อพ่อค้าคนกลาง	- ภาครัฐ/หน่วยงานรัฐ จัดให้มีการรวมตัวกันของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวในรูปแบบของสหกรณ์ชุมชนเพื่อสร้างอำนาจต่อรองพ่อค้าคนกลางได้
๕. ปัญหาการลงทุนทำการเกษตรและราคาทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คุ้มกับการลงทุนไป	- มีการทำการเกษตรทำเยอะขึ้นลงทุนมากขึ้น แต่ได้ผลผลิตน้อยลง - ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คุ้มกับลงทุนไป เนื่องจากต้นทุนในการผลิตสูง/ เกษตรกรไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติ/มีวิธีการในการทำเกษตรแบบเดิม ๆ	- หน่วยงานรัฐ รมณรงค์/ส่งเสริมให้ประชาชน ปรับปรุงวิธีการปลูกให้ถูกวิธีหรือปรับแนวคิดปลูกแบบเดิม ๆ เป็นปลูกอย่างอื่นแทน - จัดอบรมให้ความรู้และส่งเสริมปัจจัย/จัดหาวัตถุดิบในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ - ส่งเสริมการแปรรูปสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้สูงขึ้น

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไข
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
<p>๑. ประชาชนขาดความเอาใจใส่ใน วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม มี ความเห็นแก่ตัวและขาดความร่วมมือ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้าน</p>	<p>- กระแสโลกาภิวัตน์/ความเจริญด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบัน/การเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย ทำให้ ค่านิยมเปลี่ยนแปลงไป</p> <p>- พ่อแม่มีเวลาอบรมสั่งสอนบุตรหลาน น้อยลง ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจใน วัฒนธรรมของสังคม จึงมีผลต่อพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- หน่วยงานภาครัฐ/ผู้นำหมู่บ้านจัด กิจกรรมส่งเสริมฟื้นฟูประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้คนในหมู่บ้านได้มีกิจกรรม ร่วมกัน เป็นเวทีที่สามารถสร้างความ สามัคคีของคนในหมู่บ้าน และเป็นการ ปลุกฝังเยาวชน ประชาชนให้มีจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน</p>
<p>๒. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในหมู่บ้าน ไม่ทั่วถึง เนื่องจากระบบเสียงตาม สายขัดข้อง/ครีวเรือนที่อยู่ไกล รับทราบข้อมูลไม่ครบถ้วน</p>	<p>- การขยายตัวของประชากร/ครีวเรือน</p> <p>- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านชำรุด</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงระบบเสียงตาม สายและขยายสายให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างทั่วถึง</p>
<p>๓. ขาดบุคลากร/ลูกหลานในหมู่บ้าน ที่จะสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น/ ขาดการ ต่อ ยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับ ยุคสมัยปัจจุบัน/ ขาดตลาดรองรับ ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญา ท้องถิ่นในหมู่บ้าน</p> <p>ภูมิปัญญาท้องถิ่น : ด้านปราชญ์ ชาวบ้าน, ด้านจักสาน, ทอผ้าไหม, ทอผ้าขิด, ทอเสื่อกก, ด้านการนวด แขนไทย, ด้านสมุนไพรท้องถิ่น, การทำเกษตร ฯลฯ</p>	<p>- กระแสโลกาภิวัตน์/ความเจริญด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบัน/การเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย ทำให้ ค่านิยมเปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- ภาครัฐให้การส่งเสริมการปลูก จิตสำนึก/ สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้กับลูกหลาน</p> <p>- ขอรับการสนับสนุนองค์ความรู้และ งบประมาณที่จะสามารถต่อยอด พัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ สากลได้</p> <p>- จัดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ เพื่อ เป็นการสืบสานสืบทอดภูมิปัญญา ท้องถิ่นและสร้างรายได้ให้กับคนใน หมู่บ้าน</p>
๔. ด้านสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต		
<p>๑. เยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม/ มีค่านิยมด้านวัตถุ ไม่ให้ความสำคัญของ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคนในหมู่บ้าน รวมไปถึงกิจกรรมศาสนกิจต่าง ๆ</p>	<p>- กระแสโลกาภิวัตน์/ความเจริญด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้ค่านิยม เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- อบรมเยาวชน/ค่ายเยาวชนให้มี จิตสำนึกในขนบธรรมเนียมประเพณี และการดำรงชีวิตประจำวันให้มีความ ระเบียบวินัยมากขึ้น</p>
<p>๒. ปัญหายาเสพติด และความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน</p>	<p>- ปัญหายาเสพติดของเยาวชน ประชาชนในพื้นที่ รวมไปถึงการระบาด ในสถานศึกษา</p> <p>- สังคมมีความเสื่อมโทรมทั้งได้ร่างกาย และจิตใจ ทำให้เกิดปัญหาความไม่ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน / การลักขโมยเกิดขึ้นได้</p>	<p>- ภาครัฐบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง</p> <p>- จัดให้มีการตรวจเวรยามสอดส่อง ดูแลคน/พื้นที่ต่าง ๆ ในหมู่บ้าน/ตำบล อย่างเข้มงวดเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาส่งผล กระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของ ประชาชน</p> <p>- ขอรับงบประมาณในการติดตั้งกล้อง วงจรปิด (CCTV)</p>

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไข
		<ul style="list-style-type: none"> - รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เห็นผลโทษของยาเสพติด และให้ผู้ปกครองคอยสอดส่อง สังเกตพฤติกรรมของบุตรหลานตัวเอง - จัดโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่และสถานศึกษา
<p>๓. ในหมู่บ้านยังพบแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เป็นโรคไข้เลือดออก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความไม่ใส่ใจ/ไม่ปฏิบัติตามหลักการป้องกัน ๕ ป. ได้แก่ ก่ ปล่อย ปิด เปลี่ยน ปรับปรุง ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - รมรณรงค์/จัดหาวัสดุทางการแพทย์ฉีดพ่นตามบ้านเรือนในหมู่บ้าน - จัดโครงการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
<p>๔. ปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความใส่ใจในการดูแลสุขภาพตนเอง ไม่สนใจในการออกกำลังกายเพื่อให้มีร่างกายที่แข็งแรง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง - รมรณรงค์/ส่งเสริมการออกกำลังกาย - จัดหาอุปกรณ์การออกกำลังกาย
<p>๕. เกิดโรคระบาด/โรคอุบัติใหม่ในคนและสัตว์ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID), โรคมือเท้าปากในเด็ก, โรคลัมปีสกิน (Lumpy skin disease) ในสัตว์ (โค), โรคปากเท้าเปื่อยในสัตว์ ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดจากการเดินทางของประชาชนทั่วโลก การนำเข้าสัตว์จากต่างประเทศ โดยไม่ทราบว่ามีโรคติดเชื้ และพฤติกรรมของประชาชนที่ไม่ค่อยใส่ใจสุขภาพตัวเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรม/สนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือประชาชน - สนับสนุนวัคซีนเพื่อป้องกันโรคต่าง ๆ
<p>๖. การจัดทำแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีกิจกรรมร่วมกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจใน สิทธิ เสรีภาพ บทบาท และหน้าที่ของพลเมืองที่ดีของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน
<p>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>		
<p>๑. ปัญหาการลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าชุมชนเสื่อมโทรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น เช่น ความต้องการพื้นที่ทำกิน, การตัดไม้ทำลายป่า - เกิดจากการใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลงในการผลิตทางการเกษตร ได้ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของคุณภาพของดิน - เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม ภัยแล้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ประชาชนร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม - การโครงการพลิกฟื้นป่าให้เป็นป่าสมบูรณ์ - ชูปเปอร์มาเก็ตของชุมชน - จัดโครงการปลูกป่าชุมชน - จัดโครงการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - รมรณรงค์/จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไข
๒. ปัญหาหมลภาวะหรือมลพิษทางสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลต่อสุขภาพการเจ็บป่วย, ดินเสื่อมคุณภาพ/ เกิดภาวะโลกร้อนได้ เช่น การเผาขยะมูลฝอย, เผาตอซังข้าว, การใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลง	- ประชาชนขาดจิตสำนึก/ ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม - ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล - ไม่มีการปลูกพืชหมุนเวียน	- ภาครัฐ/หน่วยงานอำเภอ/ตำบล/ประชาชนและหน่วยงานพื้นที่ใกล้เคียง ร่วมบูรณาการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาภัยน้ำท่วมพื้นที่เกษตรกรรมอย่างจริงจัง - ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาภัยน้ำท่วมพื้นที่เกษตรกรรม
๓. ปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วมซึ่งพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้ผลผลิต (ข้าว) เสียหาย ก่อให้เกิดการขาดรายได้และภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น	- การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศโลก/ภาวะโลกร้อน ทำให้เกิดภัยธรรมชาติ - ภาครัฐ/หน่วยงานอำเภอ/ตำบล/ประชาชน ขาดการวางแผนการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	เช่น การปรับปรุงและตกแต่งสภาพลำน้ำ, แก้มลิง, การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดินทั้งระบบปิดและระบบเปิด ฯลฯ

● **การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors)**

เป็นเครื่องมือที่ช่วยในส่วนของปัจจัยภายใน เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) และจุดอ่อน (Weakness = W) ขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะที่ดีและไม่ดี โดยใช้จุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์และใช้จุดอ่อนเพื่อปรับปรุง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น
๒. การจัดโครงสร้างขององค์กร มีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างอย่างชัดเจนเป็นระบบ ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ทุกภารกิจ
๓. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระทางการบริหารค่อนข้างสูง สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารจัดการได้อย่างเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๔. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจนยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการบริหารงานเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๕. มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณ และข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของตนเอง เป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. มีบุคลากร งบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. องค์กรสามารถจัดทำแผนอัตรากำลังได้เอง ตามภารกิจและงบประมาณ
๘. การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยสามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือในกรณีเร่งด่วนได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
๙. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผล ของ อปท. (e-Plan), ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อปท. (e-LAAS), ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลาง (e-bidding), ระบบข้อมูลกลาง อปท. (info), โครงการลดการใช้พลังงานภาครัฐ (e-report), ระบบสารสนเทศ บุคลากรท้องถิ่น (E-LHR), ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban), ระบบสารสนเทศเพื่อการเฝ้าระวัง โรคพิษสุนัขบ้า (Rabies One Data) ฯลฯ

๑๑. หมู่บ้าน/ชุมชนมีทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๑๒. ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, ส.อบต., อปพร., จิตอาสา/อาสาสมัครกลุ่มต่าง ๆ, ผู้บริหารส่วนราชการ) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กร

๑๓. เป็นพื้นที่สังคมชนบท ชุมชนมีความรักใคร่ เอื้ออาทร ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีความอบอุ่น ใกล้ชิด

๑๔. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตรและเป็นพื้นที่ผลิตข้าวหอมมะลิที่เป็นพืชเศรษฐกิจหลัก

๑๕. เป็นพื้นที่ที่มีเส้นทางคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก

จุดอ่อน (Weakness =W)

๑. โครงสร้างองค์กรเป็นแบบสายการบังคับบัญชาต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร

๒. การควบคุมกำกับของผู้บริหารต่อบุคลากรยังมีน้อยเกินไป

๓. ภารกิจตามประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานที่อาจล่าช้าได้อันเนื่องมาจากภารกิจที่ไม่ใช่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง เช่น ภารกิจถ่ายโอนงานแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ หรือบางภารกิจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน หรือภารกิจถ่ายโอนงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๔. ภาครัฐมีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ และเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๕. ความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรบางสำนัก/กอง ในสังกัด กับปริมาณงานและภารกิจขององค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือลดลง

๖. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๗. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล และงบประมาณที่จัดเก็บเองมีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๘. ภาคประชาชน ภาคเอกชน ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙. ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

๑๐. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ

๑๑. เกษตรกรแสวงหาองค์ความรู้ที่หลากหลายจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมอาชีพของกลุ่มอาชีพ, การศึกษาดูงานอาชีพหรือการฝึกอบรมเกษตรกรอินทรีย์ ฯลฯ แต่ยังไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับตนเองได้ อีกทั้งช่องทางการตลาดที่ไม่ชัดเจน จึงไม่เกิดการพัฒนาต่อยอดให้เห็นผลในเชิงรูปธรรม

๑๒. ผลผลิตเกษตรกรยังไม่มีมาตรฐาน ยังขาดการพัฒนาเพิ่มมูลค่าเป็นสินค้าเด่นประจำตำบล

๑๓. ปัญหาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพไม่มีตลาดรองรับ เมื่อกลุ่มอาชีพผลิตสินค้าออกมาไม่สามารถขายสินค้าได้ จึงไม่เป็นแรงผลักดันให้ประชาชนหันมาพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ได้ดีพอ ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่มีความยั่งยืน

- ๑๔. แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และทำการเกษตรไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๑๕. เป็นพื้นที่เสี่ยงและเกิดภัยพิบัติซ้ำซาก
- ๑๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม
- ๑๗. ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมและมีรายได้ต่ำ จึงพึ่งพาการกู้ยืมเงินจาก ธ.ก.ส. เพื่อเป็นต้นทุนด้านการเกษตร ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและความยากจนของเกษตรกร

● **การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors)**

เป็นการวิเคราะห์ประเมินและกรองปัจจัยหรือข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อหาโอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) ซึ่งปัจจัยภายนอก (External Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการธุรกิจแต่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง (Political), ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic), ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับด้านสังคม (Social), ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technological), ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับด้านกฎหมาย (Legal), ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ด้านการเมือง	
๑. การเมืองท้องถิ่นเชื่อมโยงการเมืองระดับชาติ เป็นโอกาสให้สามารถผลักดันนโยบาย จากพื้นที่สู่ระดับประเทศ	- การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง ระบบการเมือง ขาดเสถียรภาพ มีผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร เช่น การจัดสรรงบประมาณ ฯลฯ
๒. นโยบายกระจายอำนาจให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็ง	- อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในบางภารกิจ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อาจทำให้การดำเนินงานที่ล่าช้าได้
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการในระดับพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่	- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	- ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลรวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	
๑. สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ, การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก, ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เป็นโอกาสให้ประชาชนเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและแนวทางไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (พึ่งพาตนเอง)	- จากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศ/โลก ทำให้ประชาชนขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจหรือสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ และมีปัญหาการว่างงานและหนี้สินมากขึ้น

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๒. นโยบายกระตุ้น/ฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม เช่น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจฐานราก, การพัฒนาด้านการคมนาคม, ด้านแหล่งน้ำ ฯลฯ	- ภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศถดถอย ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม
๓. รัฐบาลมีนโยบายประกันราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตร	- การถูกพ่อค้าคนกลางกดราคาสินค้าทางการเกษตร (ข้าว) เกษตรกรไม่มีอำนาจในการต่อรองราคา ทำให้ได้ราคาผลผลิตที่น้อย
๔. นโยบายจังหวัดรอยเอ็ด มุ่งเน้นพัฒนา/ส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิคุณภาพดี ให้เป็นที่ต้องการของตลาดโลกได้	- เกษตรกรทำการเกษตรแบบเดิม ๆ โดยไม่ปรับปรุงวิธีปลูกให้ถูกวิธีเพื่อให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ
๕. นโยบายรัฐ ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน ถือเป็นต้นแบบความสำเร็จ เพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง	<p>- เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ ในคนและสัตว์ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และเกิดโรคระบาดในสัตว์เศรษฐกิจ โค กระบือ เช่น โรคล้มปัสกิน (Lumpy skin disease) ทำให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก ประชาชนขาดรายได้ ยากจน และหนี้สินเพิ่มขึ้น</p> <p>- ภาครัฐขาดการควบคุมราคาสินค้าทางการเกษตรอย่างจริงจัง ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ยมีราคาแพง เทคโนโลยีทางการเกษตรมีราคาแพง รถเกี่ยวข้าว รถไถนา และค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น</p>
๖. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนสินค้า OTOP	<p>- กลุ่มขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่มีความยั่งยืน</p> <p>- ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ</p> <p>- กลุ่มอาชีพผลิตสินค้า/คุณภาพผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน</p>
๓. ด้านสังคม	
๑. การดำเนินงานในรูปแบบประชารัฐ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เป็นโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดความโปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ)	- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจใน สิทธิ เสรีภาพ บทบาทและหน้าที่ของพลเมืองที่ดีของตนเอง ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังมีน้อย
๒. พัฒนาศักยภาพที่โดดเด่นของพื้นที่ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มธุรกิจ/วิสาหกิจ ชุมชน เป็นต้น ถือเป็นทุนทางสังคมที่เอื้อต่อการวางแผนพัฒนาต่อยอด และขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่	- ปราชญ์ชาวบ้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เริ่มล้มหายตายจาก ไปจากชุมชน ซึ่งชุมชนยังไม่ได้มีการจัดการองค์ความรู้เหล่านี้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งความรู้ต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวปราชญ์ชาวบ้านเหล่านั้น เมื่อตัวจากไปความรู้ก็จะจากหายตามไปด้วย

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๓. การมีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิม และเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น</p>	<p>- ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี/การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและสังคม ทำให้พฤติกรรมของเด็ก เยาวชน ประชาชนมีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการลอกเลียนแบบที่ไม่เหมาะสม เช่น กระแสวัฒนธรรม การแต่งกาย, วิธีการดำรงชีวิต, พฤติกรรมการบริโภค เทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ</p>
<p>๔. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม</p>	<p>- มีการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ รวมไปถึงการระบาดในสถานศึกษา</p>
<p>๕. ภาครัฐให้การส่งเสริมด้านสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่บุคคลในพื้นที่ รวมถึงการเข้าถึงด้านสาธารณสุข/บัตรทองหรือบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้เกิดผลดีต่อประชาชนได้ถ้วนหน้า</p>	<p>- ด้านสาธารณสุข ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค จึงทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปากในเด็ก และ โรคเรื้อรังอื่น ๆ ฯลฯ</p>
<p>๔. ด้านเทคโนโลยี</p>	
<p>- ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น</p>	<p>- ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าวเพิ่มขึ้นเช่นกัน เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนารูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย ฯลฯ</p>
<p>๕. ด้านกฎหมาย</p>	
<p>๑. หน่วยงานของราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครบทุกภารกิจ ทั้งบุคลากรและงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>- การกระจายอำนาจในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติในบางภารกิจ</p>
<p>๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติโดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อปท.</p>	<p>- การลดลงของการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาพื้นที่ล่าช้า</p> <p>- ภาครัฐมีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ และเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๖. ด้านสภาพแวดล้อม	
<p>๑. การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำใต้ดินเค็ม ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาขยะมูลฝอยในครัวเรือน/พื้นที่สาธารณะ ฯลฯ เป็นโอกาสให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด โดยการร่วมคิดร่วมทำ การปรับเปลี่ยนการทำเกษตรแบบเดิมเป็นการทำเกษตรอินทรีย์ และการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน</p>	<p>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก/ สภาพแวดล้อมภายในประเทศ และสาธารณสุขที่มีแนวโน้มความรุนแรงเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการสาธารณสุขและการพัฒนาในพื้นที่มีความยุ่งยากมากขึ้น เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย อัคคีภัย ทำให้พืชเศรษฐกิจเสียหาย ทำให้ประชาชนขาดรายได้ และการเกิดหนี้สินของประชาชน</p>
<p>๒. รัฐบาลส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าชุมชน มีการสร้างและขยายเครือข่ายป่าชุมชนในทุกพื้นที่อย่างจริงจังเพื่อลดโลกร้อน</p>	<p>- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน เช่น เกษตรกรใช้วิธีการเผาพื้นที่เพื่อทำการเกษตร การเผาตอซังข้าวหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว ต้นไม้ป่าชุมชนมีน้อย รวมถึงมีการใช้สารเคมีทางการเกษตรทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ</p> <p>- ปัญหาโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ</p>
<p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำ ทั้งน้ำท่วม น้ำหลาก น้ำแล้ง และการกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในชีวิิตประจำวัน เป็นต้น</p>	<p>- ภาครัฐ/หน่วยงานอำเภอ/ตำบล/ประชาชน ขาดการวางแผนการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากเหตุผลดังกล่าวสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้ในการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตรและประกอบอาชีพยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดินหรือหินลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมในฤดูฝนไม่สะดวกเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =s)

- ๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็งของสังคมอย่างต่อเนื่อง
- ๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีจำนวนอัตรากำลัง และคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒. ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจ และมีความจริงจังในโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ๓. กระแสวัตถุนิยมเข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นประเด็นที่มีหน่วยงานของรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =S)

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างที่เกี่ยวข้อง
๒. ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส (Opportunity=O)

มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือ

ในการดำเนินงานภารกิจ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขกับภารกิจที่ได้รับการเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินงานภารกิจถ่ายโอนทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติ
๒. การเกิดภัยธรรมชาติ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =S)

องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
๒. ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =s)

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ยังมีคนตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่

๒. มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

๓. เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาตอซังข้าว

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =s)

๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียนประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในตำบล

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงดำเนินการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่าง

ต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ครบถ้วน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านกีฬาและนันทนาการ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นประเด็นที่หลายหน่วยงานให้การสนับสนุนอย่าง

ต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า

จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
๒. บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness=W)

งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ

โอกาส (Opportunity=O)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีความใกล้เคียงกันในหลายมิติ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การคมนาคมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

๑. วิสัยทัศน์ :

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

“เศรษฐกิจเข้มแข็ง ประชาชนมั่นใจ ความรู้ก้าวไกล ใส่ใจสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๓. กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

• เป้าประสงค์ :

๑. การคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๒. ประชาชนมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน

• ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่ได้รับการฟื้นฟู

• กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำดื่มและแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บ และเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสังคม

• เป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนมีคุณภาพ มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๒. หมู่บ้านมีความเข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูลต่อกัน และประชาชนเข้าถึงบริการทางสังคม

เพิ่มขึ้น

• ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละของผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุมชนที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มมูลค่า

๓. ร้อยละของเด็กและเยาวชนมีสุขภาพแข็งแรง และห่างไกลยาเสพติด

๔. ร้อยละของประชาชนได้รับสวัสดิการของรัฐอย่างทั่วถึง

• กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาคูณภาพชีวิตและจิตสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิต สุขภาวะและสภาพแวดล้อม การป้องกันและระงับการ

ระบาดของโรคติดต่อ การป้องกันปัญหายาเสพติด ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน

๓. ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเพิ่มมูลค่า อย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเชื่อมต่องานกับการท่องเที่ยวในพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

• เป้าประสงค์ :

ยกระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นสืบไป

• ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละของเด็ก/นักเรียนและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามท้องถิ่น

• กลยุทธ์ :

๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และฝึกอบรมให้เท่าเทียมทั่วถึง ตามความเหมาะสมทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นสืบไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

• เป้าประสงค์ :

ชุมชน/ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

• ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๒. ร้อยละความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากประชาชนที่มีต่อการแก้ไขปัญหาความสงบเรียบร้อย

• กลยุทธ์ :

๑. สร้างภูมิคุ้มกันและสนับสนุนการป้องกัน/รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๒. เพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ : ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

• เป้าประสงค์ :

คืนความอุดมสมบูรณ์ สร้างความสมดุลให้แก่สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

• ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู(แห่ง)

๒. ร้อยละของประชาชนที่บริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

• กลยุทธ์ :

๑. บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและการเรียนรู้ของประชาชนในการฟื้นฟู ปศุศกป่า และการป้องกันการบุกรุกป่าชุมชน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ ๖ : พัฒนาด้านการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

• เป้าประสงค์ :

ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

• ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ
๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

• กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้มี

ประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อม ของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล ๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยส่งไปฝึกอบรม ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางครั้ง ๒. ที่ตั้งหน่วยงานห่างไกลจากตัวจังหวัด

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
มีระบบ e-laas สำหรับจัดการด้านการเงิน	มีการตั้งงบประมาณไม่เพียงพอในแต่ละค่าใช้จ่าย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ	รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเอง สามารถช่วยเหลือประชาชนรวดเร็ว และทันเวลา	๑. สถานที่ทำงานแยกเป็นอาคาร ๒ หลังทำให้การติดต่อของประชาชนไม่สะดวก ๒. ไม่มีที่พักสำหรับประชาชนมาติดต่อราชการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถดำเนินการในการช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว ๒. สามารถประหยังบประมาณในการพัฒนาได้	ครุภัณฑ์ต่างๆ ใช้งานมานานและเกิดการชำรุด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวม หนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลาง ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท. แต่เป็นปัญหาระเบียบ กฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๗) คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๐) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่มีจำนวนมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองภายใต้ อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิด วันและเวลาทำงานมาตรฐานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์ ๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการ คำนวณจำนวนคน เท่ากับปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนด จำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา อัตราส่วนระหว่าง ปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้าน การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดย วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถตุ้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา ของ ก.อบต.
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา ของ ก.อบต.
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา ของ ก.อบต.
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรร อัตรากำลังจาก กสอ.แล้ว
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรร อัตรากำลังจาก กสอ.แล้ว
ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๙	๖๙	๖๙	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๔	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๕	หน.ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๙,๒๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๘,๒๕๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๘๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๕,๓๒๐	๓๐๗,๒๐๐	๓๑๙,๕๖๐	(๒๓,๖๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๒๖,๙๒๐	(๑๖,๘๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๗,๓๖๐	(๑๗,๕๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๖๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๔,๙๒๐	(๑๓,๖๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	(๑๗,๒๑๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	(๑๔,๐๙๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	(๑๓,๙๕๐)
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๗๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๒๐	(๑๔,๒๖๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	พนักงานขับรถ(รถตู้)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๑,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๐,๒๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๙,๖๘๐	(ว่างเต็ม)
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๒๑๐,๙๖๐	(๑๕,๖๒๐)
๓๙	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	กองช่าง																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๔๑	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๔๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๔๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๔,๐๓๐)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๔,๑๘๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	(๑๓,๕๙๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒,๐๒๐)
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	(๑๒,๕๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวง																			
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๔	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองสวัสดิการสังคม																			
๖๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๗,๔๑๐)	
๖๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๕,๗๗๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(ว่างเต็ม)	
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๕๐๐)	

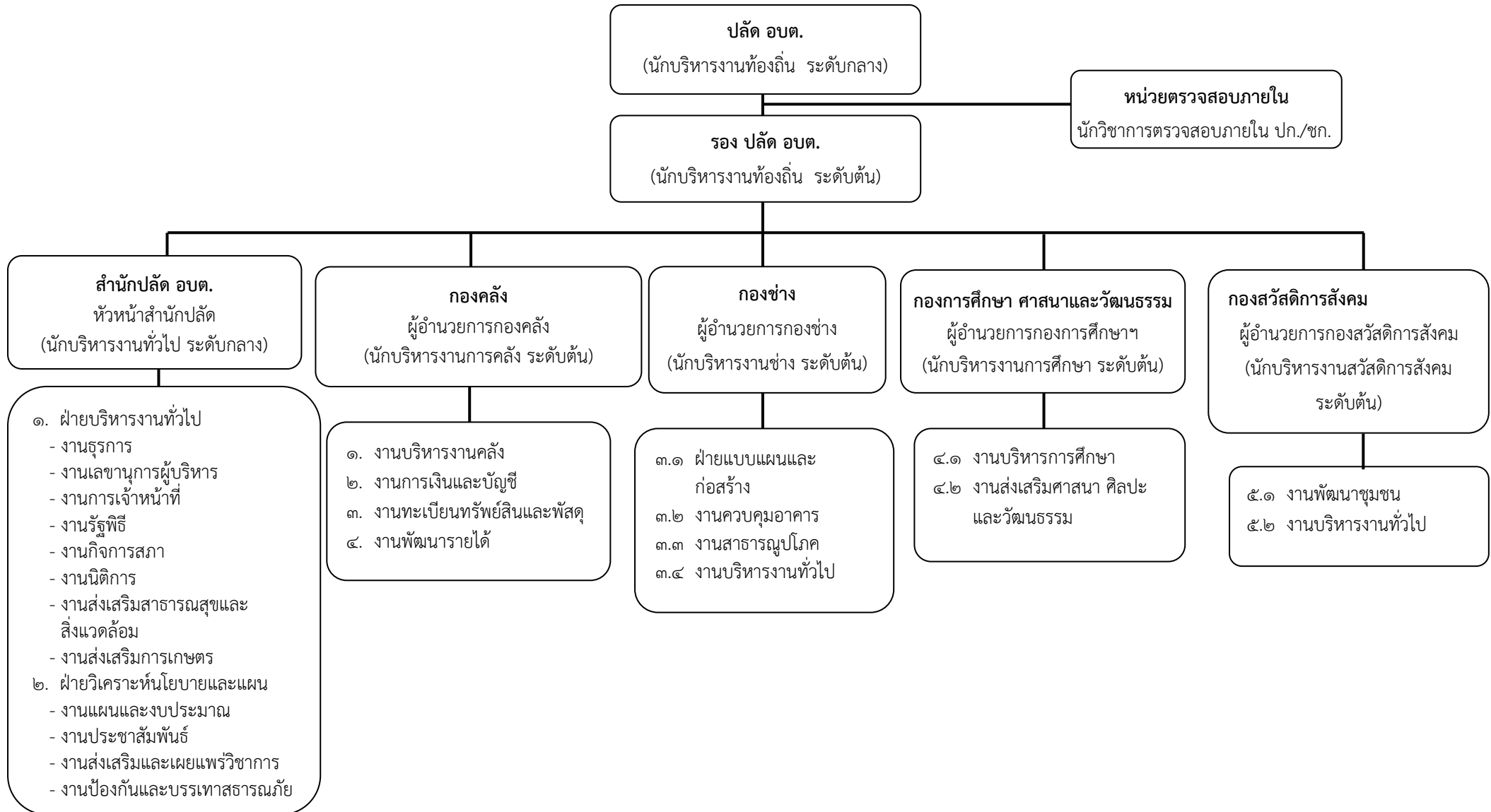
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
(๕)	รวม		๗๐	๕๑	๑๔,๐๗๕,๔๐๐	๕๖๖,๔๐๐	๗๐	๗๐	๗๐	+๔	๐	๐	๑,๒๘๐,๑๐๐	๔๙๔,๘๒๐	๕๐๓,๙๔๐	๑๕,๙๒๑,๙๐๐	๑๖,๔๑๖,๗๒๐	๑๖,๙๒๐,๖๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๓๘๘,๒๘๕	๒,๔๖๒,๕๐๘	๒,๕๓๘,๐๙๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๔)+(๕)															๑๘,๓๑๐,๑๘๕	๑๘,๘๗๙,๒๒๘	๑๙,๔๕๘,๗๕๙	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๐๔	๓๓.๐๓	๓๒.๔๓	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๗,๘๐๒,๕๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๖๐,๖๙๒,๖๒๕ บาท

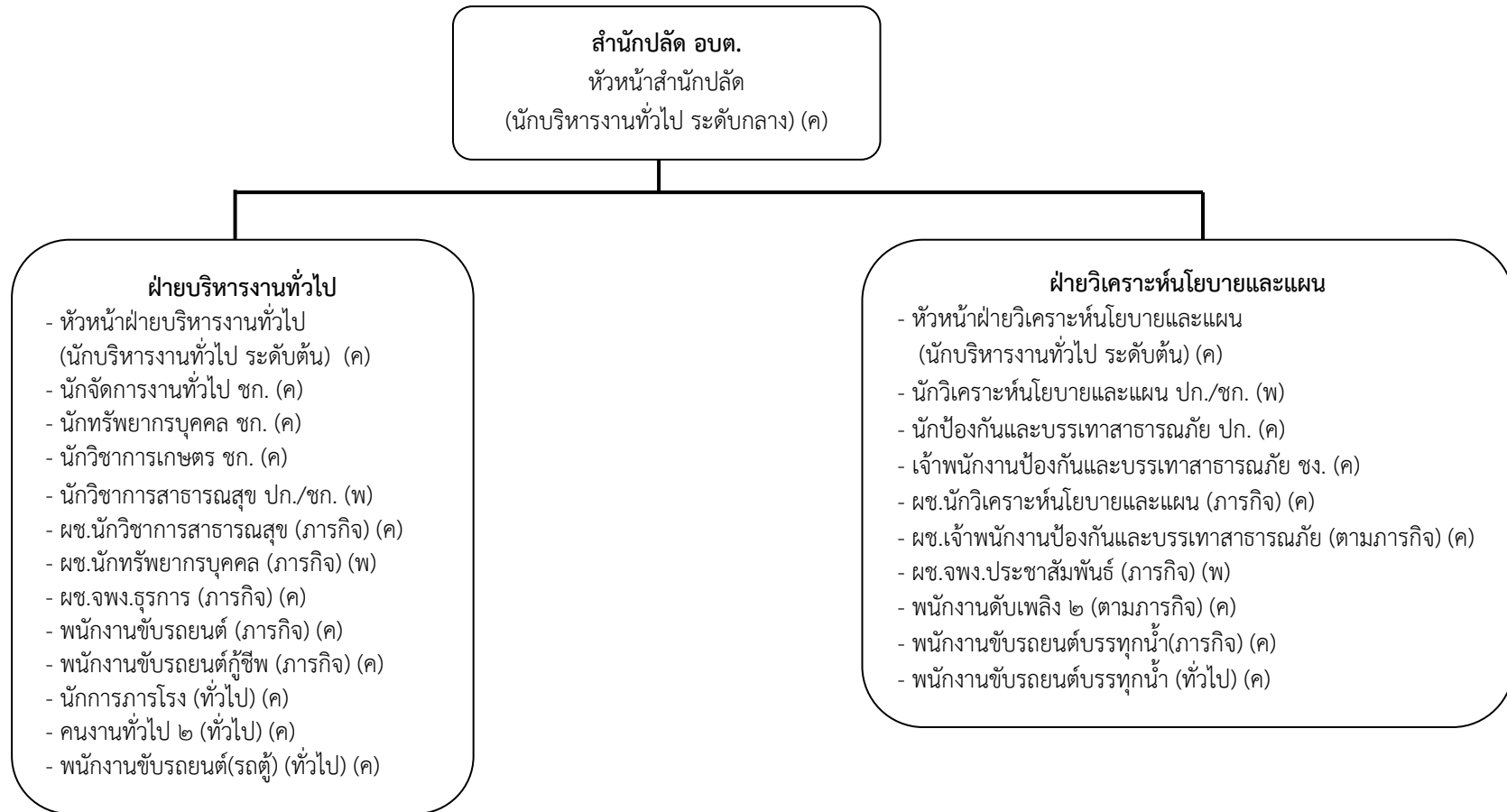
ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

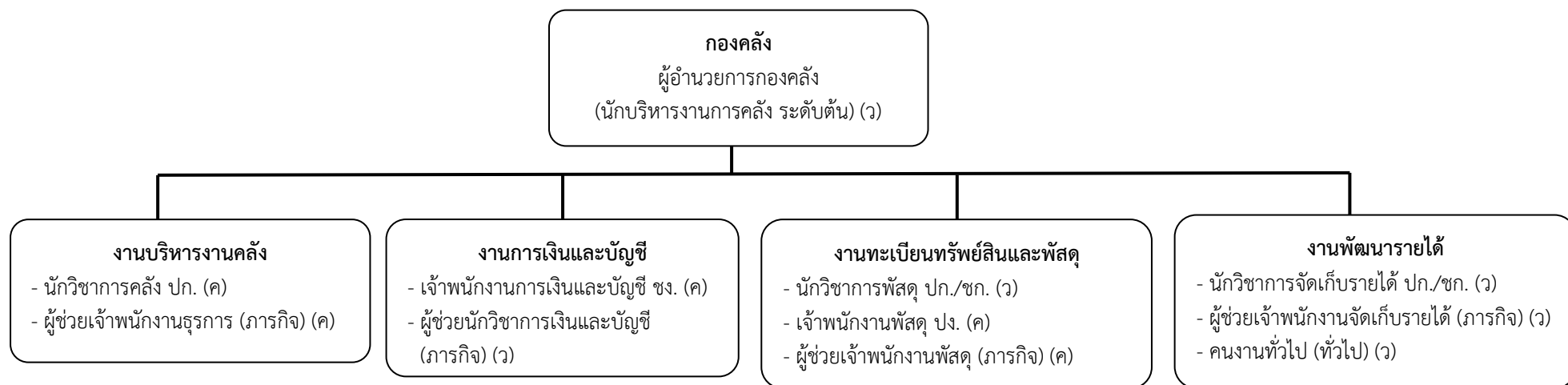


โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของสำนักปลัด



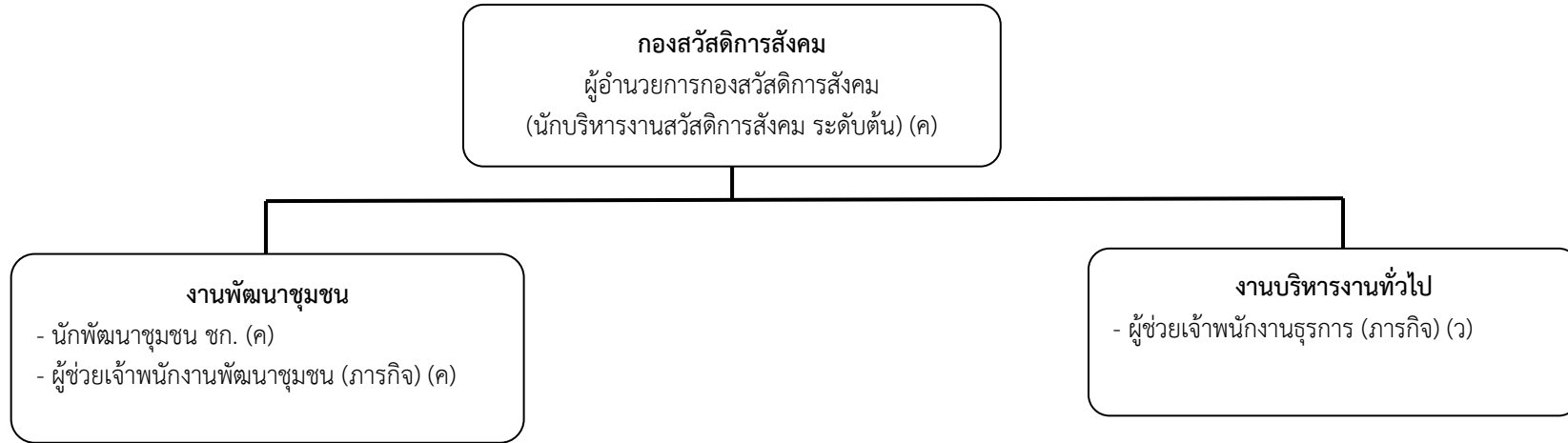
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	๑	๒	-	๓	๓	๑	-	๑๑	๕	๒๖
มีคนครอง	-	๑	๒	-	๓	๑	๑	-	๙	๕	๒๒
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	๔

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของกองคลัง



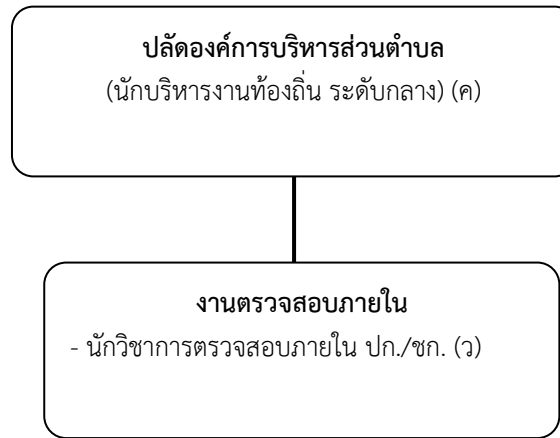
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๓	๑	๑	๔	๑	๑๑
มีนครong	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๒	-	๕
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	๑	๖

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	๔
มีคนครอง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๓
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัด อบต.												
๑	พนักงานส่วนตำบล ว่าที่ร้อยตรีณัฏฐพล สังกวร	ป.โท (น.ม.)	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นางบุญเลิศ ภูษาแก้ว	ป.โท (ร.ป.ม.)	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๓	นายสุขสันต์ บัวลอย	ป.โท (ร.ม.)	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๕๔,๐๐๐
๔	น.ส.อัญชลี ราบุรี	ป.โท (ร.ม.)	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๕	นางบุษิณี พิมพิงษ์	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและ แผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบาย และแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๖	นางสุภารัตน์ ไชยโคตร	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	(๔๒๒,๖๔๐
๗	นายสุรชัย ศรีเคลือบ	ป.ตรี (ร.บ.)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๘	-	-	-	-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙	นายพิทยา โคตทา	ป.ตรี (เกษตรกรรม)	๔๗-๓-๐๑-๓๔๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๔๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๐	-	-	-	-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๑	จ.อ.ก้องหล้า พลสุวรรณ	ป.ตรี (ร.บ.)	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๑๒	นายสุรชัย มาหาญ	ปวช. (ช่างยนต์)	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.วิภาวรรณ ปุริตานัง	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๘๓,๙๒๐ (๒๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๙๒๐
๑๔	น.ส.ธัญญาเรศ มะหันต์	ป.ตรี (ส.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	น.ส.รุ่งนภา ชมภู	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๘	นายนิรุชนัน เสาสูงยาง	ป.ตรี. (วศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๒๘๐
๑๙	นายนิคม อาษาธง	ม.ศ.๕	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๖,๕๒๐ (๑๗,๒๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๕๒๐
๒๐	นายพลสันต์ จันดำ	ป.ตรี (รบ.)	-	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๓,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๐๘๐
๒๑	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	นายศิริวัฒน์ ผลินยศ	ปวส. (เครื่องกล)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๒๓	นายประพันธ์ โยธาข้าง	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๑,๑๒๐ (๑๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๒๐
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายทองสิทธิ์ นามหาชัย	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางฉวีวรรณ โสลำภา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นายประสาธ คำหาญพล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายอรุณ อุ๋นเพ็ง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๙	พนักงานส่วนตำบล -	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางวิศรุตฯ พลภูเมือง	ป.ตรี (การคลัง)	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓๑	นายนิติวุฒิ วรรณสุทธิ์	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๓๒	น.ส.สิตา เทพรินทร์	ปวส. (บัญชี)	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๓๓	-	-	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	-	-	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๖	น.ส.รัตนา สุทธิโคตร	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๗,๔๔๐ (๑๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๔๔๐
๓๗	นางพัชรี เสาสูงยาง	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๘	น.ส.อมรรรัตน์ อาสสุวรรณ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๙	น.ส.ณัฐมน คุ่มทอง	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๔๐	พนักงานส่วนตำบล -	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔๑	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๒	นายบัญชา อาษาธง	ปวส. (ก่อสร้าง.)	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเมธิน สำราญพงษ์	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๔๔	นายสุเมฆ มาตย์วิเศษ	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๔๕	นายวิทยา สอนศรี	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
๔๖	นางสุธิดา อินทรกัมพล	ป.ตรี (รบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายณัฐพล จงภักดี	ปวส. (ช่างยานยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายวัฒน์ ศรีเคลือบ	ปวส. (ช่างยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๙	พนักงานส่วนตำบล นางสมพิศ บัวลอย	ป.โท (บริหารการศึกษา)	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๓,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุวิภา อ่างศรี	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
๕๑	น.ส.ปัทมาวดี อีทา	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ผู้ช่วย	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	การสรรหาคำหนดังกล่าว ไว้ที่กระทำได้อีกเมื่อได้รับ แจ้งจัดสรรอัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
๕๓	นางอังคณา หลักคำ	ป.ตรี (คบ.)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๓	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๔	นางสาวหนูคล้าย ราชธานี	ป.ตรี (คบ.)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๔	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๕	นางสำเนียง อีทา	ป.ตรี (คบ.)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๕	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๖	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	การสรรหาคำหนดังกล่าวให้ กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้ง จัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๕๗	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	การสรรหาคำหนดังกล่าวให้ กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้ง จัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๕๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนพวรรณ ทองเพ็ญ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๕๙	น.ส.นิภาภรณ์ พันธูระ	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๖๐	นางคำพุด ปุริตานัง	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๖๑	น.ส.ศิริวรรณ อาษาธง	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒	นางคมแก้ว กิ่งเกตุ	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๖๓	นางมูธิตา อางหาญ	ป.ตรี (ว.ทบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๖๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.วราณัฐ สอนภักดี	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	น.ส.ทิพย์รัตน์ ไชยสิม	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๖	พนักงานส่วนตำบล น.ส.จิราพร สามิบัติ	ป.เอก	๔๗-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๖๗	น.ส.มะลิวรรณ ปรินแคน	ป.ตรี (คบ.)	๔๗-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุภาวดี แสงกลาง	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๖๘	นายวราเทพ มะหันต์	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๙	พนักงานส่วนตำบล -	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๔๗-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
