



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอเมgar  
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย  
[www.nongkomkor.go.th](http://www.nongkomkor.go.th)

สำนักงานกฤษฎีกา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈 ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงการสร้างให้เหมาะสมกับการกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ใน การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสีทธิพล ชาวนพรอน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈

สำเนา  
พ.ร.บ.  
ฉบับที่ ๑  
ลงวันที่ ๑๖  
มิถุนายน  
พ.ศ.๒๕๖๔

## สารบัญ

ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอก เกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

\*\*\*\*\*

### หน้า

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัจจัยของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำนิตอบแทนอื่น	๔๓-๔๕
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖-๕๐
บัญชีแสดงการจัดบัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตัวแห่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๑-๕๕
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๖
เอกสารหมาย ๑ – ๖	๕๗

### ภาคผนวก

- ผนวก ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ผนวก ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ผนวก ค ประกาศ กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออีกชื่อของ อปท.

\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมกา  
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะ มีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน จ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้ว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและ กำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึง ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออวยลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และตามมติ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมกา เรื่องกำหนดโครงสร้างการเปลี่ยนราชการฯ และการกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออวยลักษณะ

๑.๕ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage ขอเปิดกรอบตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา

ซึ่งจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังถ่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (Integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่ย้งงานและเคลื่ย้งคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของอบต.หนองกอมเกage

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมสมกับภารกิจงานหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิ่นว่าถูกต้อง เหมาะสมสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์เชิงบวกตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกage ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตราภารังช ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตราภารังช

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตราภารังช

การกำหนดกรอบอัตราภารังชนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

➤ **ศุภชัย ยะวงศ์ประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาไว้ องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

➤ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์กำลังคน เช่นกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมสมมาปัญญาติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้น้อยกว่าปี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

➤ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตราภารังช ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบใน การวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฎิบัติงาน ในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราภารังชที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฎิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตราภารังช นั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราภารังช ๓ ปี

##### แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตราภารังชให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากร ภาคธุรกิจตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราภารังชแต่ละ

ประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกومເກະ ดังนี้

**๑ พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ในการส่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

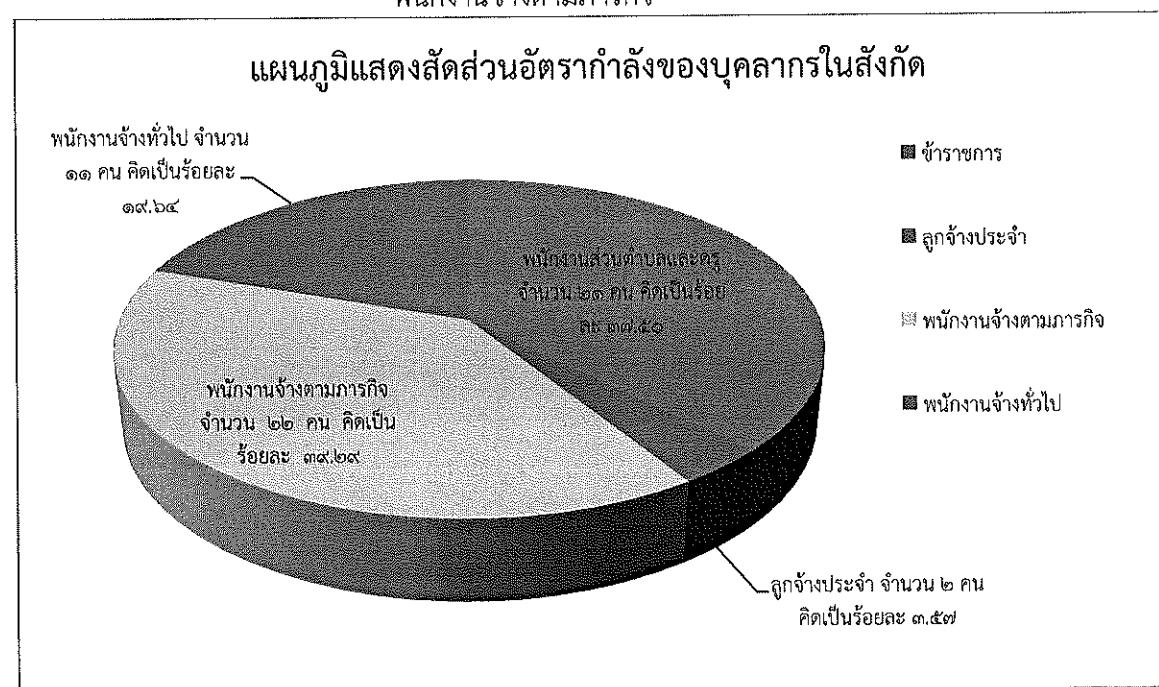
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**๒ ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการทำหน้าที่ต่อมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**๓ พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมເກະ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรร ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์กรบริหารส่วน ตำบล ให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถ เอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิด ประโยชน์สูงสุดโดยใช้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

● สำนักปลัด อบต. ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

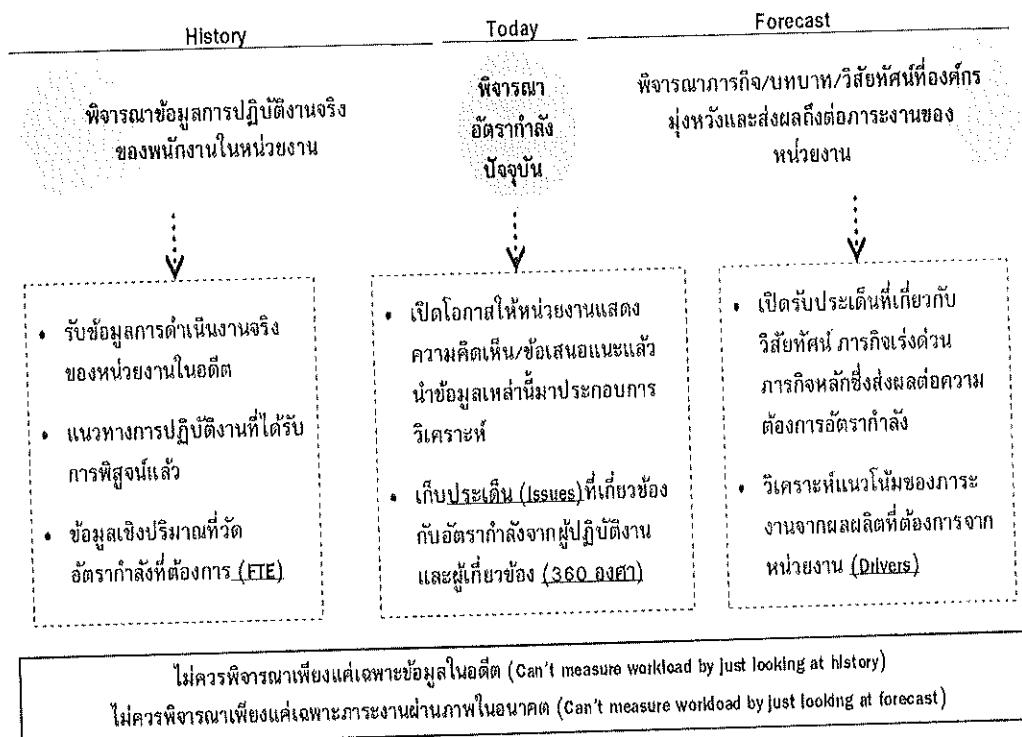
● กองคลัง ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

● กองช่าง ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาย งานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

● กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ห้องเรียน ภูมิปัญญา การบริการสาธารณชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

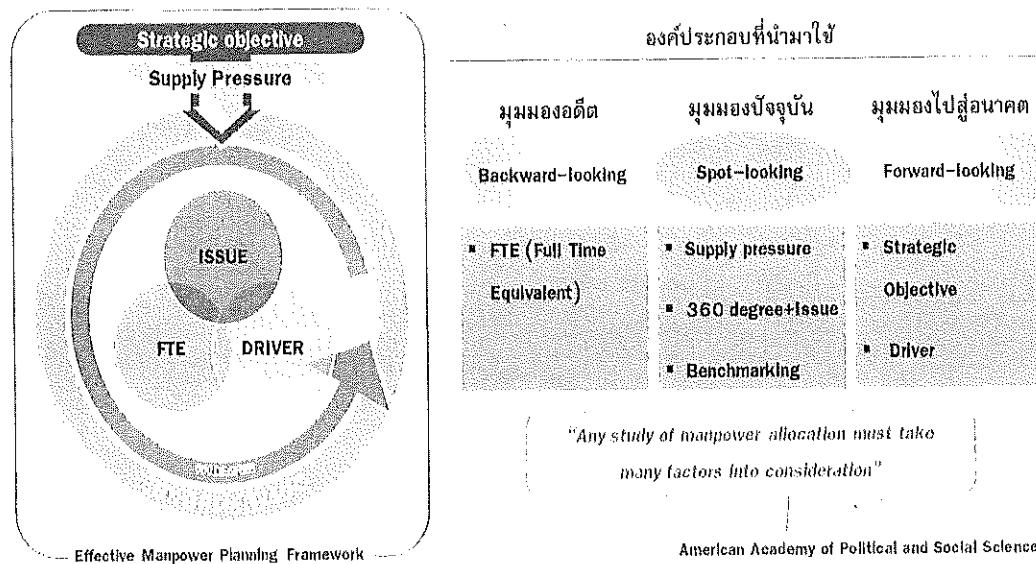
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริง

ของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน



และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีความ  
ไม่อาจเข้าใจกับกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรงบประมาณนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จามกมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้  
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อให้มีผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระดาษ ๖ ตัวนั้น สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลของกommage ที่มีอยู่ดังนี้

กระจายด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบลของกommage บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยจะเป็นการ พิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลของกommage จะพิจารณา จากคุณภาพการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ตรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กระจายด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของกommage ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลของกommage ได้กำหนดอัตรากำลังใน

แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับขั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งความมีเป็นสำคัญ

กระจายด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำชั่วโมงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอัตเติ่ลเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ได้ ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงาน ว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเขี่ยวข่ายไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรบริหารส่วนตำบล หน่องกอมເກາະ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดสอบด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มา เพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลหน่องกอมເກາະ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวนหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๔๙,๘๐๐ นาที หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๔๙,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๔๙,๘๐๐ นาที

กระจายด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล หน่องกอมເກາະ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลหน่องกอมເກາະ นัยด้วยกับจำนวนครอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้น ที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ ยอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร บริหารส่วนตำบลหน่องกอมເກາະ (การตรวจประเมิน LPA)

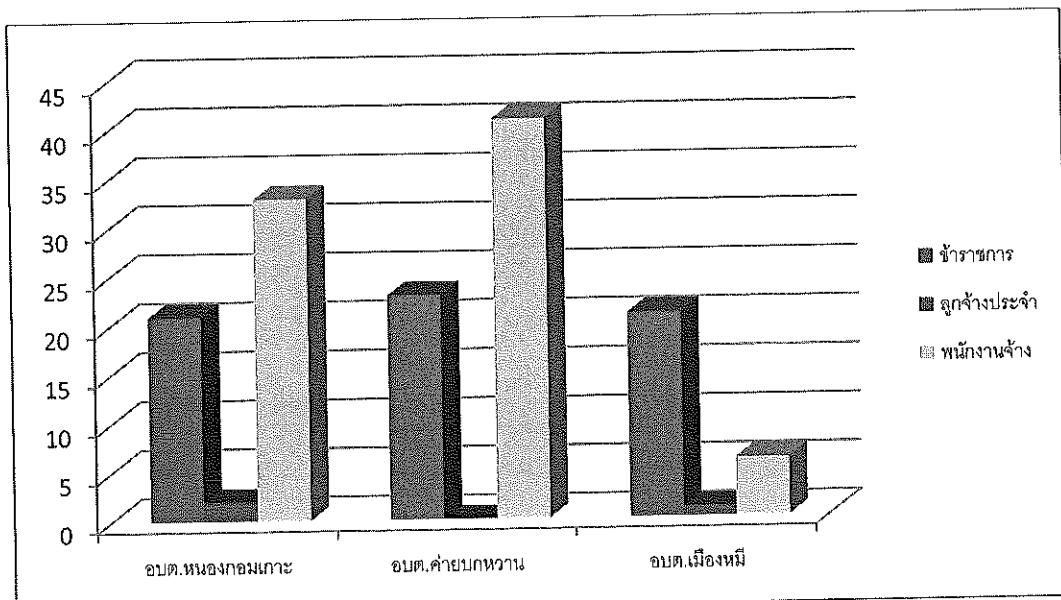
กระจายด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ประเด็นเรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุ่งมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์คณาจารย์ หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การตรวจสอบ หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมีภาระ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุ่งมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจายด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรลักษณะทางภูมิประเทศ และบริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง  
องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วน  
ตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศคล้ายกัน และเขตพื้นที่  
ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน  
เท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง จึงมี  
ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อสามารถ  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึง  
การกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล ในภาระที่จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องให้วิธีการมาใช้ในการ  
วิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลาย  
ประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบ  
รายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่  
จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้อง  
ทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีภาระอย่างไรให้  
จำนวนแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะกรรมการรัฐมนตรี  
ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรับการ  
ดำเนินงานตามกฎหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมี  
อะไรบางที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การ  
เพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็น  
ต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการจะ  
กำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้อง<sup>๑</sup>  
ทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อย  
เพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อน  
ว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มีใช้พิจารณาเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓  
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง เป็น  
ประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า  
ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนห้องถีนที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานส่วนห้องถีน โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่องกมเก้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหน่องกมเก้า บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตที่ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายและของตำบลหนองกอมาเกะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะดำเนินถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท  
ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในกรณีกำหนด  
อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด  
ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง  
มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ  
รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอ็ตติ เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานตอบคุณลักษณะ โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรี่ยบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านซึ่ง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการถือของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรี่ยบเทียบ (Relative

Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเมื่อในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาบีดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาบีดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำๆตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานทั่วหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมสมชื่นทดแทนตำแหน่งที่จะเกณฑ์อายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสูงสุดได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหานามไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ห้องกำลังคนและการกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องค์กรและประชาชน

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนองกอมເກາະ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง ในอนาคต โดย

พิจารณาจากการงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น จำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ในปัจจุบัน งบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ

๔. นำงบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

บริหารงานบุคคล

๕. ใช้เทคนิควิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. นำผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองกอกเมือง

๗.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ขอบเขตการกิจงาน

๗.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๘. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง และเสนอ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง มีความ ครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพที่ว้าไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอก

## ตารางเปรียบเทียบประชากรแต่ละหมู่บ้าน

ຫຼັກ ທີ່	ບ້ານ	ປີ ៦០		ປີ ៦១		ປີ ៦២		ຮວມ		
		ໜາຍ	ທົງສິນ	ໜາຍ	ທົງສິນ	ໜາຍ	ທົງສິນ	ປີ ៦០	ປີ ៦១	ປີ ៦២
២	ນາໄກ	៣៥០	៣៦៦	៣៦៨	៣៧៩	៣៨៥	៣៩៤	៣៦៦	៣៧៩	៣៩៤
៣	គុយនាយកា	៣៣២	៣៧៨	៣៨០	៣៨៨	៣៨១	៣៨៧	៣៦៦	៣៧៨	៣៨៨
៤	នាមឡាតອង	៣៥៦	៣៩៥	៣៦៦	៣៧៩	៣៧០	៣៧៨	៦៥៧	៣៧២	៣៩៥
៥	នាយកា	៨៦	៨០	៨០	៨៥	៨៨	៨៣	៨៨	៨៨	៨៨
៦	និន្ទនាតុ	៣៨៤	៣៨៨	៣៥០	៣៥៦	៣៨០	៣៩៣	៦៨២	៣១១	៣០៣
៧	អានុវត្តិន៍	៣៧០	១,២៥០	៦៨៧	១,០៥៨	៦៩៥	៦៨៨	៤,០៦០	១,៣៥៨	១,៤៧៣
៨	ແដែកស្រៀប	៤៥៦	៤៣៧	៤៨៨	៤៨០	៤៥០	៤៣៧	៦៨៨	៤៥០	៤៥០
៩	អាណាពកម្មភាព	៣២៧	២៩៣	៣៣៥	៣៣៨	៣២៨	៣២៨	៦៣០	៦៤០	៦៤០
១០	អាណាពកាម	១៦២	១៤៥	១៦២	១៤៥	១៦២	១៦២	៣០៧	៣០៧	៣០៧
១១	គីរីជិរិយ	៤៧៣	៤៨៥	៤៧៣	៤៨៥	៤៧៣	៤៨៥	៤៥៧	៤៧៣	៤៨៨
១២	គិកមេងហោ	៦៥	៥៧	៦៥	៦៥	៦០	៦៥	៦៥	៦៥	៦៥

แหล่งข้อมูล : ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองหนองคาย<sup>1</sup>  
ฝ่ายทะเบียนและบัตร

ตารางเปรียบเทียบจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน		
		ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒
๒	นาไก่	๒๓๙	๒๔๖	๒๕๓
๓	คุยนางขาว	๗๕๔	๒๐๕	๒๗๓
๔	นาเหลาทอง	๒๘๗	๒๘๘	๒๙๔
๕	นาทา	๖๗	๖๗	๖๗
๖	โนนราตรี	๓๖๘	๓๗๑	๓๗๓
๗	หนองเดิน	๖๐๓	๖๒๘	๖๕๗
๘	แข็งสว่าง	๒๖๖	๒๗๒	๒๗๔
๙	หนองกอมเกage	๑๘๑	๑๙๖	๑๙๗

๑๐	หน้องขาม	๕๕	๙๖	๑๐๑
๑๑	ศรีเจริญ	๓๐๕	๓๗๐	๓๑๕
๑๒	โคงแมงเงา	๓๗	๓๙	๔๐
	รวม	๒,๖๓๙	๒,๗๐๘	๒,๘๐๖

แหล่งข้อมูล : ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองหนองคาย  
ฝ่ายทะเบียนและบัตร

### สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพหลักของประชาชนในตำบล ได้แก่ อาชีพรับจ้าง อาชีพลำดับสอง คือ เกษตรกร อาชีพลำดับสาม คือ ค้าขาย

(แหล่งข้อมูล : (ฉบับ. ปี ๒๕๕๖))

### สภาพทางสังคม

ด้านการศึกษา: โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง (ซึ่งรวมอยู่กับโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง) มหาวิทยาลัย จำนวน ๑ แห่ง (มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองกอกม冈 จำนวน ๑ แห่ง ศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

ข้อมูลจำนวนนักเรียน/นักศึกษา ครุ/อาจารย์ ในพื้นที่ตำบลหนองกอกม冈

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา							ผู้บริหาร/ ครุ/ อาจารย์ (คน)
		อนุบาล (คน)	ป.๑- ป.๖ (คน)	ม.๑-ม.๓ (คน)	ม.๔- ม.๖ (คน)	ปริญญา ตรี (คน)	ปริญญา โท (คน)	ปริญญา เอก (คน)	
๑	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย	-	๕๕	๗๗	-	๒,๒๒๐	-	-	๑๖๐
๒	ร.ร.อนาครสสเคราะห์	๒๔	๑๔๙	๖๐	-	-	-	-	๑๔
๓	ร.ร.บ้านคุณนางขาว	๓๙	๑๐๗	-	-	-	-	-	๑๑
๔	ร.ร.บ้านหนองเดิน	๔๗	๑๓๕	-	-	-	-	-	๑๔
๕	ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย	-	๘	๔๕	๗๗	-	-	-	๒
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบล	๗๓	-	-	-	-	-	-	-
๗	ศูนย์การศึกษาในพื้นที่ ตำบลหนองกอกม冈	๗๗	๔๕	๗๗	๒,๗๐๘	-	-	-	๒๐๕
	รวม	๑๙๓	๔๕๔	๑๙๒	๗๗	๒,๗๐๘	-	-	

(ข้อมูล สถานศึกษาในพื้นที่ตำบลหนองกอกม冈)

## ด้านการสาธารณสุข

### สถานบริการสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขชุมชนชุมชน ๑๑ แห่ง
- คลินิกเอกชน ๔ แห่ง

### บุคลากรประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๑ คน
- นักวิชาการสาธารณสุข ๒ คน
- พยาบาล ๕ คน
- พนักงานเงิน ๑ คน
- พนักงานบันทึกข้อมูล ๑ คน
- พนักงานทำความสะอาด ๒ คน

### ข้อมูลอื่น

- อาสาสมัครสาธารณสุข ๑๐๓ คน
- แกนนำสุขภาพ ๑๗๐ คน
- จำนวนผู้เข้ารับการรักษา ประจำปี ๒๕๖๑ ด้วยโรค ๕ ลำดับแรก คือ

๑. โรคเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง ๒. โรคอ้วน ๓. อุบัติเหตุ ๔. โรคมะเร็งต่อมน้ำดี ๕. ยาเสพติด

## ด้านสถาบันทางศาสนา

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
วัด	๑๑แห่ง	วัดเซตโนมิต	หมู่ที่ ๒
		วัดสายชลมนนานาราม	หมู่ที่ ๓
		วัดสุขสว่างนาเหลาทอง	หมู่ที่ ๔
		วัดเกษาตรศิริ	หมู่ที่ ๕
		วัดพระธาตุราษฎร์บำรุง	หมู่ที่ ๖
		วัดป่าอุดมพร	หมู่ที่ ๗
		วัดเทพราราม	หมู่ที่ ๘
		วัดป่าวิเวกอุปถัมภ์	หมู่ที่ ๙
		วัดป่าคีรีสามัคคีทรงธรรม	หมู่ที่ ๑๐
		วัดศรีเจริญ	หมู่ที่ ๑๑
		วัดหนองคาย	หมู่ที่ ๑๒

## ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยามประจำชุมชนประจำตำบล ๒ แห่ง

(บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง เจ้าหน้าที่ประจำสถานีประจำชุมชน จำนวน ๕ นาย)

- สมาชิก อปพร จำนวน ๓๕ คน (ใช้งานจริง)
- รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน (ขนาดบรรจุ ๖,๐๐๐ ลิตร)
- กล้อง CCTV จำนวน ๑๕ จุด รวม ๒๓ ตัว

#### ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- หนองน้ำ (หนองกอมเกage) เนื้อที่ประมาณ ๓,๐๐๐ ไร่
- ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๒ แห่ง คือ ลำห้วยคำจำปา และลำห้วยหนองแสง

#### ด้านการสื่อสาร

- หอกระจายข่าว จำนวน ๑๒ แห่ง

#### ด้านการไฟฟ้า

- จำนวนไฟฟ้าที่เข้าถึงหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

#### ด้านมนุษย์ดั้งเดิม

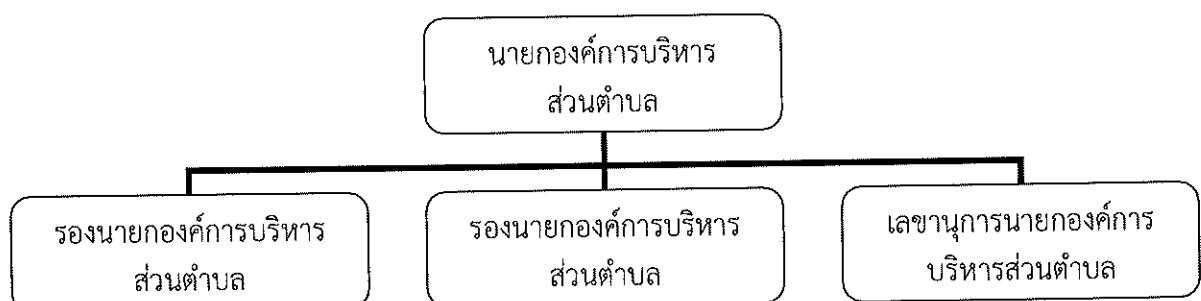
- อ.ส.ม. จำนวน ๑๐๙ คน
- สมาชิก อปพร. ๒ รุ่น จำนวน ๓๕ คน

#### ด้านอื่นๆ

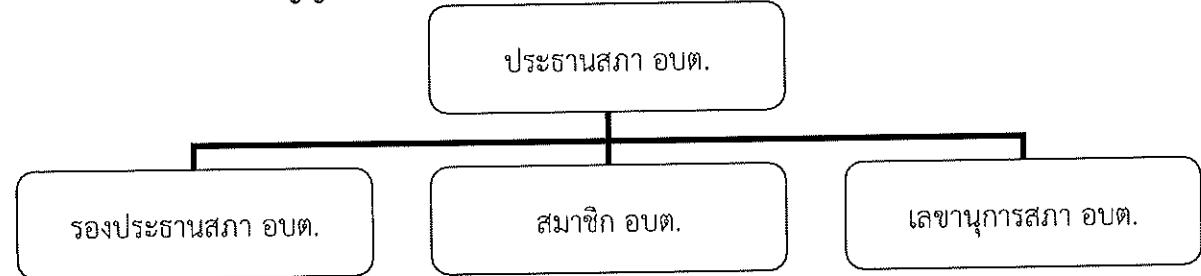
- ประชาหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ แห่ง

### การเมืองการบริหาร

#### ด้านโครงสร้างคณะผู้บริหาร



#### ด้านโครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติ



៥៥

(បុរាណ) ក្រោមពាណិជ្ជកម្មនៃប្រទេសក្នុងប្រទេស និងក្រុងប្រទេស ក្នុងប្រទេស

ร่องปลั๊ตองค์การบริหารส่วนตำบล  
(น้ำบ่อบริหารงานท้องถิ่น ระบบทั่วไป)

ବ୍ୟାକାରୀର ନିମ୍ନଲିଖିତ  
ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ

## ນັກປະຊາຊົນກາງຄວາມສັບ ກອງຄຣິສ്ത

กองซ่าง  
นักบริหารงานซ่าง

ก่อการศึกษา  
นักปรัชญาจากกรีกฯ

๑. ฝ่ายนโยบายและแผน
๒. งานบริหารทั่วไป
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานกฎหมายและคดี
๕. งานป้องกันและปราบปราม

๓. ฝ่ายปฏิรูป  
๔. งานการเพื่อแก้ไขปรับปรุง  
๕. งานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด

๑. ผู้นำก่อตั้งรัฐ
๒. ผู้อยู่ก่อน Payne
๓. งานประดิษฐ์
๔. ชาติผู้นำเมือง
๕. ภาระผู้คนที่รับ

๔. งานรักษาความปลอดภัยของสถาบันฯ  
สืบสานต่อไป  
๕. งานบริการทางวิชาการและวิชาชีพ

๗๙๔ งานบริการสภาก

๗๙๔ งานกิจการสภาก

๕๙๔ งานกิจการสภาก

๗๙๔ งานกิจการสภาก

๗๙๔ งานกิจการสภาก

ด้านการศึกษาคนผู้บุริหาร

คณะผู้บุริหาร	ระดับการศึกษา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาตรี
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.ว
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.ว
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.ว

ด้านการศึกษาสมาชิก อบต.

จำนวนสมาชิก	ระดับการศึกษา						สูงกว่า ปริญญา ตรี
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา <sup>ตอนต้น</sup>	มัธยมศึกษา <sup>ตอนปลาย</sup>	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี		
ชาย ๑๙ คน	๑๐	๓	๕	-	-	-	-
หญิง ๓ คน	-	-	๒	-	-	-	๑
รวม ๒๒ คน	๑๐	๓	๗	-	-	-	๑

พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง จำนวน ๕๙ คน ประกอบด้วย

จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒๑ คน  
 จำนวนลูกจ้างประจำ ๒ คน  
 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๒ คน  
 จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ คน

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	การศึกษา					รวม (คน)
		สูงกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	อนุปริญญา/ อาชีวศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	
สำนักปลัด							
พนักงานส่วนตำบล	๑๐	๖	๓	๑	-	-	๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	-	๖	๑	๔	-	๑๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	-	๑	๑	-	-	๒
กองคลัง							
พนักงานส่วนตำบล	๖	-	๖	-	-	-	๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	-	-	-	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	-	-	๑	๑	-	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑	-	-	-	๑
กองช่าง							
พนักงานส่วนตำบล	๔	-	๓	๑	-	-	๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	-	๑	๔	๒	-	๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	-	-	๓	๓	๑	๗
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	-	-	-	๒
รวม	๕๙	๗	๒๕	๑๙	๑๐	๒	๕๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกแกะเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วนราชการโดยมีการกิจกรรมการบริหารงานดังนี้

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการสารบรรณการ จัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับตำบล งานกิจกรรมสภา การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกอบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจการให้คำปรึกษาในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.หัวหมด การดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการกิจภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๘ งาน ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน
- ๑.๒ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสาธารณสุข
- ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๘ งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานกิจกรรมสภา

### ๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษางาน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจสอบ อบต.รวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆการเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินห้องรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของอบต. การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการกิจภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ ฝ่ายบัญชี
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

### ๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการ ใช้จ่ายเงินของอบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุงซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้าง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบ ก่อสร้าง แก่อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการกิจภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๓ งาน ดังต่อไปนี้ด้วย

- ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง
- ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานแผนที่ภาคี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

#### **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาผู้ดูแล เด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมงานศาสนา วัฒนธรรม ประเมินภูมิปัญญา ห้องถิน และส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วน ราชการภายใต้ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๒ งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา

สภาพปัจจุบันของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น

ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### **๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

#### **๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### **๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ "ไม่ทั่วถึง"
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### **๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### **๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษาของระบบ

## ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ๖.๒ ลำห้วยดีน้ำขึ้น มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ หนองน้ำสาธารณะหนองกอกมีกาหนดอยู่ในกฎหมาย ไม่สามารถเข็นได้ปริมาณน้อย

## ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ชุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโถรัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขด้วยวิธีการและระบบระดับประเทศ

สุนัข

- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการชุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขต่างๆ
- ๕.๔ พื้นที่และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ พัฒนาการใช้ศูนย์อินเตอร์เน็ตชุมชน

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ชุดลอกหนองที่ดีน้ำขึ้น และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร, กลุ่มอาสาฯ

### ๗.๒ จัดทำบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

#### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมมือร่วมใจปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมืองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักรู้ในภัยไว้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพ่อเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา  
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค  
SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัย  
คุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลของกมลการ กำหนด  
วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด  
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ  
วิเคราะห์การกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด  
อยู่ในพระราชบัญญัติสภาค่ายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด  
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕๑ ถ้าปีต่อไปสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))  
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))  
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๑))  
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๙(๓))  
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๑))  
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระบุโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคคีภัยและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๗))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบังคับและปรับเท่าสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๔))

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๑))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม jaritpraphen และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ ชาเร็ตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๖๗(๔))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรฐาน ๑๗(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา ชาเร็ตประเพณี และวัฒนารมย์อันดีงามของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรฐาน ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรฐาน ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร์ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรฐาน ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น (มาตรฐาน ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรฐาน ๑๗(๑๖))

การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกومเกา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ:** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพัฒนาและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๓  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### **การกิจรอตี**

๑. การพัฒนาศรัทธาและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งวิถีทัศน์ในการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈加ะ  
“เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ก้าวล้ำนำสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

### **พันธกิจการพัฒนา**

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการเมือง การศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักนิยม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
๔. ส่งเสริมชุมชนให้รักษาสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่โดยชุมชนมีส่วนร่วม
๕. ยกระดับชุมชนให้มีความอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งเพื่อทนทานตามแนวเศรษฐกิจ พولเพียงอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและชุมชนสู่ประชาคมอาเซียน

### **จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

๑. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการเมือง การศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักนิยม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
๔. เพื่อส่งเสริมชุมชนให้รักษาสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ โดยชุมชนมีส่วนร่วม
๕. เพื่อยกระดับชุมชนให้มีความอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งเพื่อทนทานตามแนวเศรษฐกิจพอลเพียงอย่างยั่งยืน
๖. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและชุมชนสู่ประชาคมอาเซียน

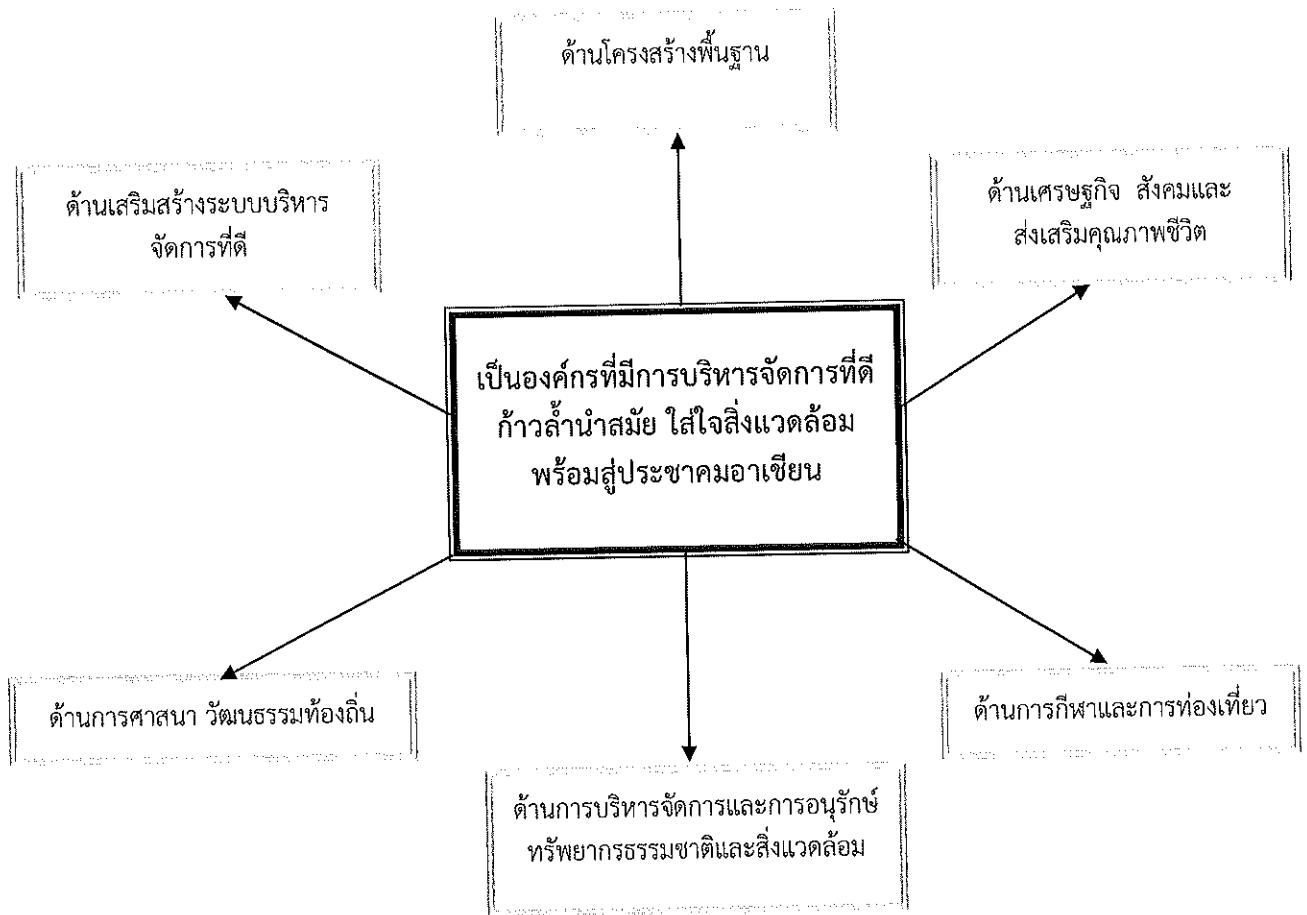
### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอกม冈加ะ**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

**แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกومเกา**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> <b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนได้รับความสุขภาวะสบายน ความปลดภัยในการสัญจร</li> <li>๒. เกษตรกรมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี</li> <li>๓. หนองกอมเกาฯ ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> <b>ด้านเศรษฐกิจ สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนในพื้นที่มีความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</li> <li>๔. นักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจประเมินฯ</li> <li>๕. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>	<b>แนวทางการพัฒนา</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> <b>ด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพแข็งแรง</li> <li>๒. ชุมชนปลอดภัยประชาชนมีความสุข</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> <b>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</li> <li>๒. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมและอบรมให้มีความรู้เพื่อต่อยอดผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> <b>ด้านการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนได้อันุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเจ้าตัวประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> <b>ด้านเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน</li> <li>๒. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ</li> </ol>

## ความเข้มข้นของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมา ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths = S)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการของประชาชน ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมา มีบุคลากรและอัตราがらสั้น จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงาน
- ผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. และประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ตำบลหนองกومເກາະ ມີທັນພາກຮຽມຫາຕີ ດືອນທັນພາກເກາະ ຈຳນວນ ๓,๐๐๐ ໃໄໝ  
ສໍາຫຼັບກາປະມານແລະກາເງິນທອດຈົນພັນນາເປັນແຫລ່ງທ່ອງເຖິງໄວໄດ້
๖. ตำบลหนองກົມເກາະ ມີວັດົງເປັນທີ່ຍືດເຫັນຢ່າງຈິຕີໃຈຂອງຂາວພຸທົນໃນພື້ນທີ່ທຸກໜູ້ບ້ານ
๗. ตำบลหนองກົມເກາະ ມີຕາດແຈ້ງສ່ວ່າງ ເປັນຕາດຂາດໃຫຍ່ຮະດັບຈົງຫວັດ ສາມາດຮອງຮັບ  
ນັກທ່ອງເຖິງທັນກາຍໃນແລະຕ່າງປະເທດໄດ້
๘. ມືມຫາວິທາລັບຂອນແກ່ນ ວິທາເຂດທັນອົງຄາຍ ຕັ້ງອູ້ໃນພື້ນທີ່ ສາມາດຕ່ອຍອດໄປສູງກາປົລື  
ນັກສຶກສາມາຮອງຮັບກາປັນນາໃນອານັດ

#### **ຈຸດອ່ອນ (Weakness=W)**

๑. ຈະປະມານໄໝເພີຍພອສໍາຫຼັບກາປົກກາບຮັບກາປົກກາບໂຄງການຂາດໃຫຍ່ ເປັນ ໂຄງການຊຸດລອກ  
ຫົນອົງຄາຍ ຈຳນວນ ๓,๐๐๐ ໃໄໝ ຕ້ອງໃຊ້ປະມານສູງແລະໄມ່ສາມາດດຳເນີນໂຄງການໄດ້ຮັບກຸລຸມ  
ຮະຍະເວລາທີ່ຈຳກັດ
๒. ປະຊາບນີ້ໄໝໃຊ້ການສຳຄັນ ແລະມີການຈົງໃຈ ທີ່ຈຳກັດໃຈຈົງໃນໂຄງການທີ່ຮູ້ຈັດໃຫ້ການ  
ຂ່າຍເລື້ອທີ່ສັບສົນ
  ๓. ກລຸ່ມອ້າພົບກາລຸ່ມທີ່ຈຳດັ່ງນີ້ໄໝເຂັ້ມແຂງຂາດການສຳຄັນ
  ๔. ປະຊາບສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ຕໍ່າ ກາຮສຶກສານ້ອຍ ຂາດການຮູ້ດ້ານເຕົກໂນໂລຢີສມ້ຍໃໝ່
  ๕. ກາຮພັນນາຂອສັກມເມື່ອເປັນໄປອ່າຍ່າກ້າວກະໂດດແລະຮວດເຮົວ ທີ່ໃຫ້ປະຊາບໃນຊຸມໜີໄມ່ສາມາດ  
ປັບຕົວທີ່ໄໝພັນນາຕາມໄດ້ທັນ
๖. ตำบลหนองກົມເກາະ ມີປະຊາກແຜງຕົວນັກສຶກສາ ມາຫວິທາລັບຂອນແກ່ນ ວິທາເຂດທັນອົງຄາຍ  
ຈີ່ໄໝມີຂໍ້ໃນທະບຽນບ້ານໃນເຂດພື້ນທີ່ ທີ່ໃຫ້ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານບປະມານແລະກາປັນນາທີ່ຈະໄດ້ຮັບກາປົກກຸລຸມ  
ຈາກຮູ້ບາລ

#### **ໂອກາສ (Opportunity=O)**

๑. ຮູ້ຮຽມນຸ້ມແໜ່ງຮາຊາຄານຈັກໃໝ່ ພ.ສ. ๒๕๙ ໃຫ້ກາຮສັບສົນການດຳເນີນງານຂອງທ້ອງຄົນໄໝ  
ວ່າຈະເປັນດ້ານເສຽງສູງຂອງທ້ອງຄົນ ຮະບບສາຫະລຸປ່າໂກ ສາຫະລຸປ່າກາຣ ເປັນດັ່ງ
๒. ພຣະບ້າບຸນຸ້ມັກທີ່ກຳນົດແຜນແລະຂັ້ນຕອນກາຮຈາຍອາຈາໃຫ້ແກ່ອົງກໍາປົກກອງສ່ວນທ້ອງຄົນ ມີ  
ໜ້າທີ່ກາຮຈັດຮະບບບໍາການສາຫະລຸນະ ເພື່ອປະໂຍ້ນຂອງປະຊາບໃນທ້ອງຄົນ ໂດຍທີ່ທ່າງງານສ່ວນກຳລາງແລະ  
ສ່ວນກົມືກາດ ສ່າງເສີມແລະສັບສົນການຄ່າຍໂອນກາຮກິໃຫ້ແກ່ອົງກໍາປົກກອງກາຮສ່ວນຕຳບລ
๓. ກາຮສ່າງການສຳຄັນໃຫ້ກັບການປະຊາບນຸ້ມັກ ເສົ່າງສູງ ເປັນໄຟບາຍທີ່ຈັງຫວັດ  
ຫົນອົງຄາຍໃຫ້ການສຳຄັນແລະໄດ້ກຳນົດໄວ້ເປັນຍຸທສາສົກກາປັນນາຮະດັບຈົງຫວັດ ຮະດັບຫາຕີ ໂອກາສທີ່ຈະໄດ້  
ຂອຮັບກາຮສັບສົນບປະມານເພີ່ມເຕີມມືມຸກ
๔. ตำบลหนองກົມເກາະ ມີໂຮງານອຸຫາກຮຽມໃນພື້ນທີ່ທ່າຍແໜ່ງ ທີ່ໃຫ້ສ່າງໂອກາສກາຮມືການທຳ  
ສໍາຫຼັບປະຊາບທີ່ວ່າງງານ
๕. ตำบลหนองກົມເກາະ ເປັນຕຳບລັດ້ານສໍາຫຼັບນັກທອງເຖິງ ແລະນັກລົງທຸ່ານໄປຢັ້ງສາຫະລຸຮູ້  
ປະຊາບີ່ໄຕຍປະຊາບລາວ ອີກທີ່ຮູ້ບາລປະກາສໃຫ້ເປັນເຂດພື້ນທີ່ເສຽງສູງພິເສຍ ປະຊາບນີ້ໂອກາສຮ້າງ  
ອາຊີ່ພ ສ້າງຮ່າຍໄດ້

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้ทุกโครงการ

๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความชำนาญ

๓. การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องบูรณาการและประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์

๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากและมีข้อจำกัดทำให้เกิดการดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนและหน่วยงานที่ขอรับการช่วยเหลือและขอรับการสนับสนุนเกิดความเบื่อหน่าย

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกอก

วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ยังไงว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ “S” มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์นี้

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ลงตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๖. มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๗. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๑.๒ “W” มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อย หรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น ดังนี้

๑. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

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

๒.๑ “O” มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรอื่นๆ ประโยชน์หรือสิ่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนภูมายกระจาຍอำนาจ

๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนภูมายกระจาຍอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ภูมายกระจาຍอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

### ตำบล

๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๒.๒ “T” มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจาຍอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลาง ยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับห้องถิน

## ๔. โครงการสร้างกำแพงส่วนราชการ

### ๔.๑ โครงการสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกومເກາະ ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการตั้งกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมເກາະ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจตั้งกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมເກາະ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานวิชาการและแผน</li> <li>➤ งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>➤ งานติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ</li> <li>➤ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li> <li>➤ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานวิชาการและแผน</li> <li>➤ งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>➤ งานติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ</li> <li>➤ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li> <li>➤ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานบริหารทั่วไป</li> <li>➤ งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>➤ งานรัฐพิธี</li> <li>➤ งานประสานงาน</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานบริหารทั่วไป</li> <li>➤ งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>➤ งานรัฐพิธี</li> <li>➤ งานประสานงาน</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานบริหารงานบุคคล</li> <li>➤ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>➤ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>➤ งานสวัสดิการและพัฒนาบุคลากร</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานบริหารงานบุคคล</li> <li>➤ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>➤ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>➤ งานสวัสดิการและพัฒนาบุคลากร</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานกฎหมายและคดี</li> <li>➤ งานจัดทำนิติกรรมและสัญญา</li> <li>➤ งานร้องทุกข์ ร้องเรียน</li> <li>➤ งานตราข้อบังคับและระเบียบ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานกฎหมายและคดี</li> <li>➤ งานจัดทำนิติกรรมและสัญญา</li> <li>➤ งานร้องทุกข์ ร้องเรียน</li> <li>➤ งานตราข้อบังคับและระเบียบ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานวางแผนป้องกันภัย</li> <li>➤ งานรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร</li> <li>➤ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานวางแผนป้องกันภัย</li> <li>➤ งานรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร</li> <li>➤ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานดำเนินการระจับและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>➤ งานป้องกันอัคคีภัย</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานดำเนินการระจับและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>➤ งานป้องกันอัคคีภัย</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
๑.๖ งานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>➤ งานเฝ้าระวังและควบคุมโรค</li> <li>➤ งานรักษาความสะอาดของชุมชน</li> <li>➤ งานทางด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	๑.๕ งานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>➤ งานเฝ้าระวังและควบคุมโรค</li> <li>➤ งานรักษาความสะอาดของชุมชน</li> <li>➤ งานทางด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	
๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานพัฒนาชุมชน</li> <li>➤ งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>➤ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>➤ งานสวัสดิการสังคม</li> <li>➤ งานส่งเสริมผู้สูงอายุ</li> <li>➤ งานส่งเสริมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</li> <li>➤ งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>➤ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>➤ งานพัฒนาสตรี</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานพัฒนาชุมชน</li> <li>➤ งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>➤ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>➤ งานสวัสดิการสังคม</li> <li>➤ งานส่งเสริมผู้สูงอายุ</li> <li>➤ งานส่งเสริมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</li> <li>➤ งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>➤ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>➤ งานพัฒนาสตรี</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
๑.๘ งานการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานศึกษา รวบรวม ค้นคว้า การขยายพันธุ์</li> <li>➤ งานปรับปรุงเพื่อเพิ่มน้ำค่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	๑.๙ งานการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานศึกษา รวบรวม ค้นคว้า การขยายพันธุ์</li> <li>➤ งานปรับปรุงเพื่อเพิ่มน้ำค่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
๑.๙ งานกิจกรรมสภา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul>	๑.๙ งานกิจกรรมสภา <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>➤ งานการประชุม</li> <li>➤ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานการการเงินและบัญชี</li> <li>➤ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>➤ งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>➤ งานรายงานทางการเงิน</li> <li>➤ งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>➤ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนา เร่งรัด และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>➤ งานพัฒนารายได้</li> <li>➤ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>➤ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>➤ งานแผ่นที่ภาษี</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>➤ งานพัสดุ</li> <li>➤ งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์yanพาหนะ</li> <li>➤ งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานการการเงินและบัญชี</li> <li>➤ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>➤ งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>➤ งานรายงานทางการเงิน</li> <li>➤ งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>➤ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนา เร่งรัด และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>➤ งานพัฒนารายได้</li> <li>➤ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>➤ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>➤ งานแผ่นที่ภาษี</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>➤ งานพัสดุ</li> <li>➤ งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์yanพาหนะ</li> <li>➤ งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>➤ งานก่อสร้างและบูรณะสภากาชาดและการพิเศษ</li> <li>➤ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>➤ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>➤ งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>➤ งานก่อสร้างสะพาน เชื่อม ท่อน้ำ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>➤ งานก่อสร้างและบูรณะสภากาชาดและการพิเศษ</li> <li>➤ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>➤ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>➤ งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>➤ งานก่อสร้างสะพาน เชื่อม ท่อน้ำ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>➤ งานวิศวกรรม</li> <li>➤ งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท</li> <li>➤ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>➤ งานออกแบบ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>➤ งานวิศวกรรม</li> <li>➤ งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท</li> <li>➤ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>➤ งานออกแบบ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>➤ งานวางแผนพัฒนาเมือง</li> <li>➤ งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>➤ งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง</li> </ul>	<p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>➤ งานวางแผนพัฒนาเมือง</li> <li>➤ งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>➤ งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง</li> </ul>	
<p>๓.๕ งานประสานสารสนับปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานประสานสารสนับปโภคและกิจการประปา</li> <li>➤ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>➤ งานระบายน้ำ</li> <li>➤ งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค</li> <li>➤ งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>➤ งานบริหารกิจการประปา</li> <li>➤ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๓.๔ งานสารสนับปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ งานประสานสารสนับปโภคและกิจการประปา</li> <li>➤ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>➤ งานระบายน้ำ</li> <li>➤ งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค</li> <li>➤ งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>➤ งานบริหารกิจการประปา</li> <li>➤ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

๓.๕ งานแผนที่ภาำชี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ➤ งานแผนที่ภาำชี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๕ งานแผนที่ภาำชี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ➤ งานแผนที่ภาำชี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ➤ งานส่งเสริมการศาสนา ➤ งานประเพณีท้องถิ่น ➤ งานภูมิปัญญาชาวบ้าน ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ➤ งานส่งเสริมการศาสนา ➤ งานประเพณีท้องถิ่น ➤ งานภูมิปัญญาชาวบ้าน ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➤ งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน ➤ งานส่งเสริมการศึกษา ➤ งานติดตามและประเมินผล ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➤ งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ➤ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน ➤ งานส่งเสริมการศึกษา ➤ งานติดตามและประเมินผล ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ➤ งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ➤ งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ➤ งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ➤ งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ➤ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ➤ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกເກง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของ  
ภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบ  
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกເກง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี</sup> ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกومเกะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี</sup> <u>ข้างหน้า</u>				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
นักการการโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<u>กองคลัง</u>									
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น									
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น									ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>ธุกจ้างประจำ</u>									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้าง</u>									
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอกมกกะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑		
<b>กองช่าง</b>										
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
พนักงานสูบนำ้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
<b>พนักงานจ้าง</b>										
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างปั้งเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
คนงานประจำรถขยาย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกومเกา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี</sup> จ้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑	
กองการศึกษา ศาสนา และ <sup>วัฒนธรรม</sup>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา <sup>(นักบริหารงานศึกษา)</sup> ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล <sup>หนองกอมเกา</sup>									
ครู (ค.ศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ถ่ายโอน ว่าง
ครู (ค.ศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ถ่ายโอน ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (หักยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวม	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	-	

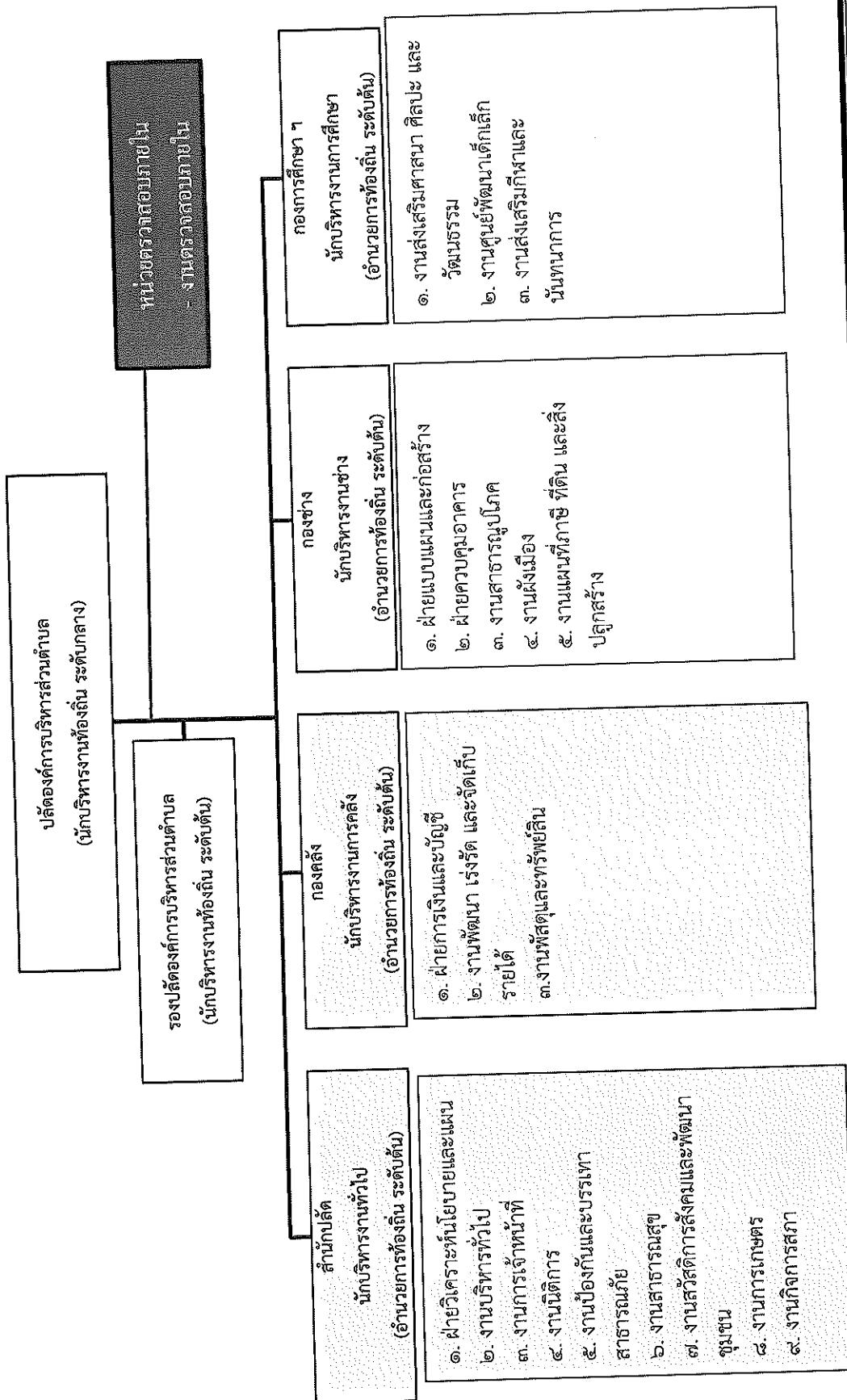
ପ୍ରକାଶକ



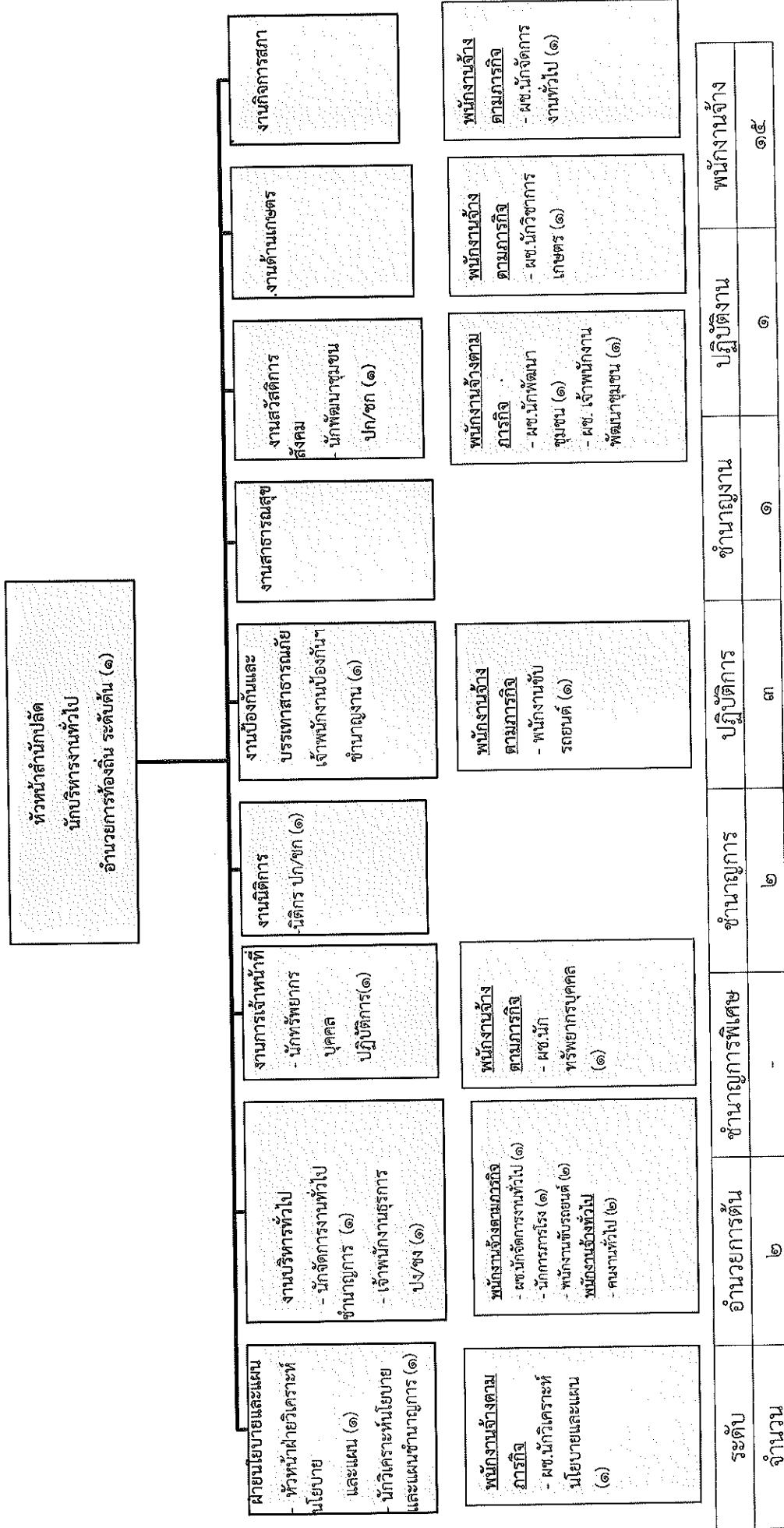
หน่วยเบ็ดเตล็ด บุคคลและครอบครัวต้องห้ามเข้าไป 例外 จ้าวบาน ๕๕,๖๗๙,๐๐๐ บาท  
ฐานการค้าของบุคคลและครอบครัวต้องห้ามเข้าไป พ.ศ. ๒๕๖๓ จ้าวบาน (๕๕,๖๗๙,๐๐๐ x ๕%) + ๕๕,๖๗๙,๐๐๐ = ๑๓๗,๖๔๘,๐๐๐ บาท  
ฐานการค้าของบุคคลและครอบครัวต้องห้ามเข้าไป พ.ศ. ๒๕๖๔ จ้าวบาน (๕๕,๖๗๙,๐๐๐ x ๕%) + ๕๕,๖๗๙,๐๐๐ = ๑๓๗,๖๔๘,๐๐๐ บาท  
ฐานการค้าของบุคคลและครอบครัวต้องห้ามเข้าไป พ.ศ. ๒๕๖๕ จ้าวบาน (๕๕,๖๗๙,๐๐๐ x ๕%) + ๕๕,๖๗๙,๐๐๐ = ๑๓๗,๖๔๘,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการเปลี่ยนรากชาติกรรมของตราชากังสี ๓

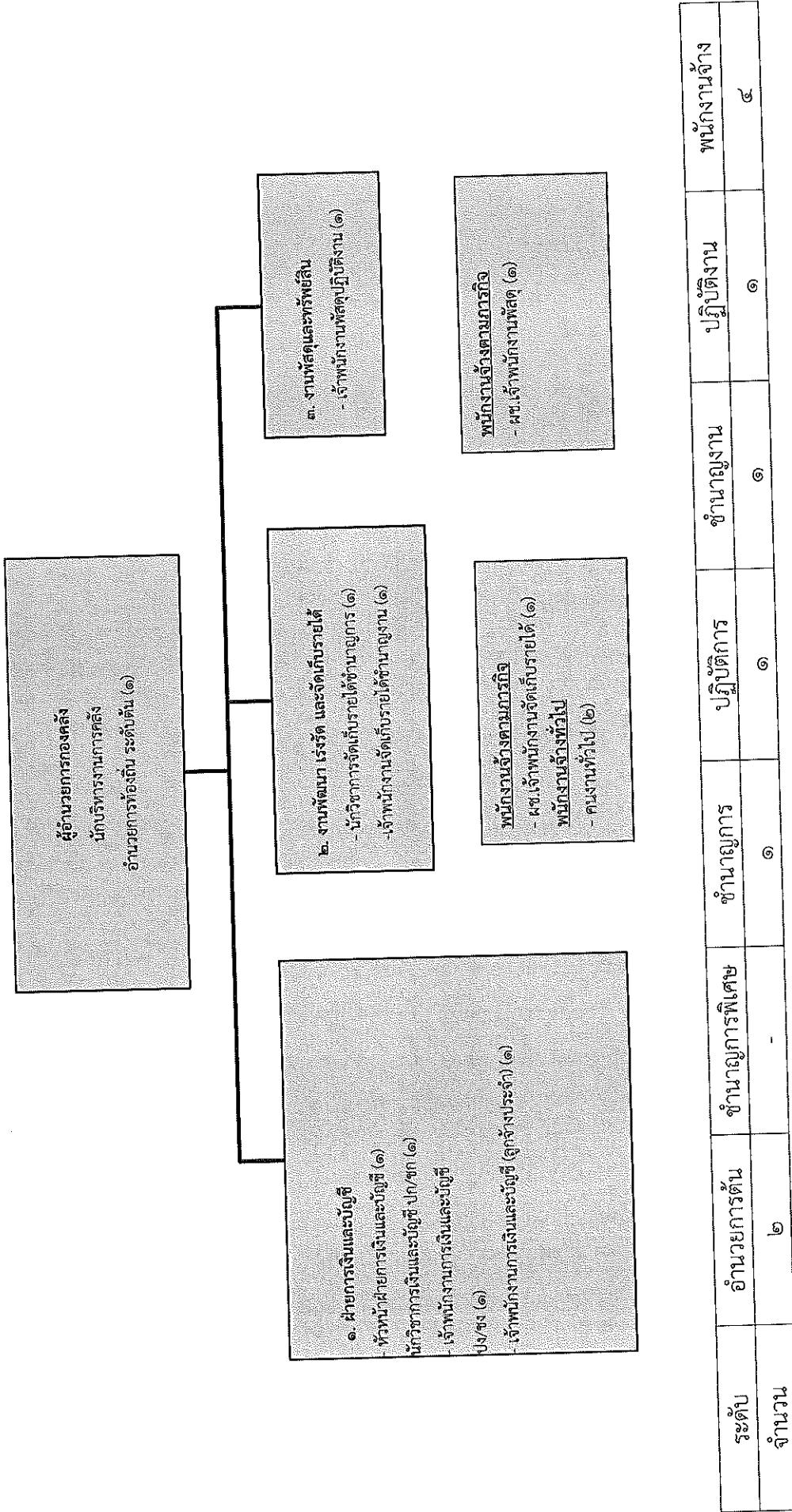
ໂຄຣສ້າງການປັດສ່ວນຮາຍາກາແລະອໍຕ່າງກໍາສັງຫຼວງອອກກົດກາບຮູທາສ່ວນທຳປລ່າພອງຈາກອມເກາະແພນມື້ໂຄຣສ້າງການແປ່ງສ່ວນຮາຍາກາ ແລະຮະຕິປໍຕໍ່ປໍາແໜ່ງ ທີ່ມະແນນອ້ອຽຕ່າກລົງ ຕ ປີ



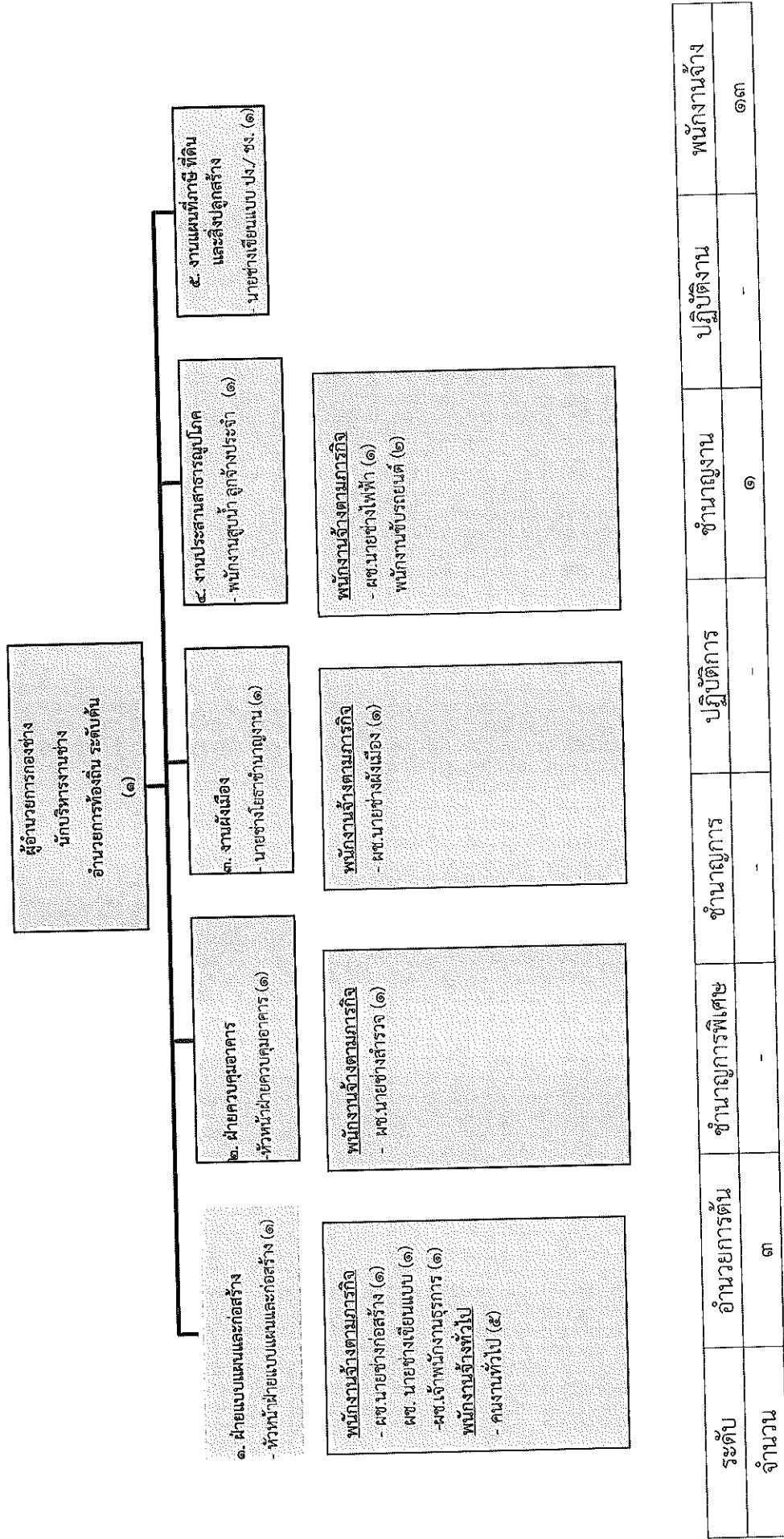
โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของโครงสร้างทางกายภาพ



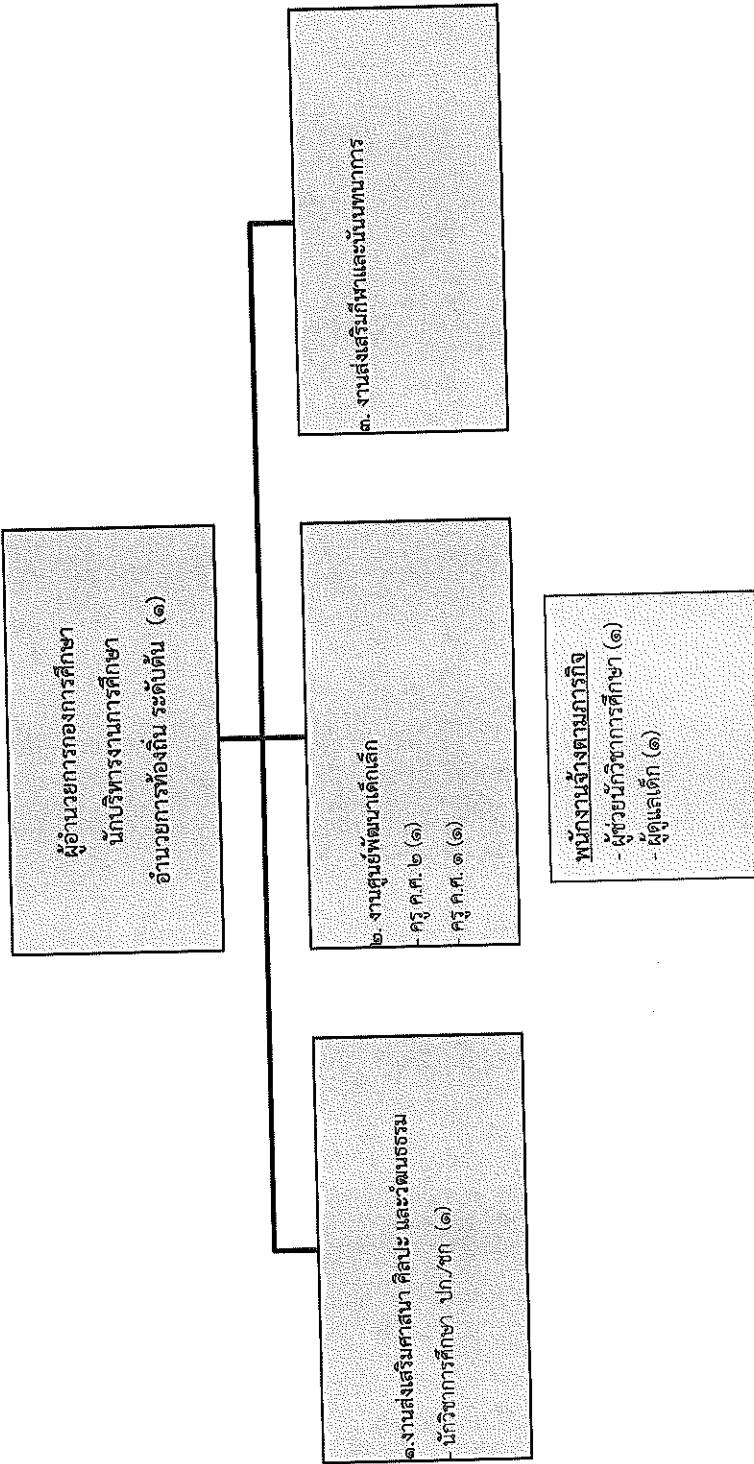
ໂຄຣອະຫຼາຍີ້ວິທະຍາກອງການປະຕິບັດການສົມມະນຸຍາ



ໂຄຮະສັກສ້າງອອກສ່າງອອກຕົກການບປຣທາຮສ່າງມຳປລຫນອງກອມມາຂະ



**โครงสร้างองค์การศึกษา ศึกษาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองก่อเมือง**



ระดับ	จำนวนครรภ์	จำนวนบุคลากร	ครศ.๒	ครศ.๓	พนักงานจ้าง
จำนวน	(๑)	(๑)	(๑)	(๑)	(๑)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กิจกรรมครัวเรือนเพิ่มเติม		กิจกรรมครัวเรือนสืบสาน		นิเทศน์	เงินสวัสดิ์แบบอย่าง เงินเดือนของบ้าน/ เงินเดือนอื่น ๆ	รวม หมายเหตุ
			เลขที่บ้าน	ตัวแทน	รับต้น	เจ้าหน้าที่บ้าน			
๑๖	นายธนกร ใจมีกร	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๑๗	นายสมชาย จันทร์ชัย	วิทยาศาสตร์ประยุกต์	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๑๘	นางสาวอรอนงค์ พูลพิน	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๑๙	นางสาวราษฎร์ ศรีภูวดล	นิตยาสารสังคม	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๐	ว่าง		พัฒนาชุมชนท่องเที่ยว			พัฒนาชุมชนท่องเที่ยว		ประถมศึกษา	
๒๑	นายสมควร มงคลรัตน์	นัก醪酒业จำกัด	หนึ่งในผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			หนึ่งในผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๒	นายวินัย ศรีภูวดล	นัก醪酒业จำกัด	หนึ่งในผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			หนึ่งในผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๓	นางศรีรุณ ราชสกุล	นัก醪酒业จำกัด	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๔	นางสาวรุ่งษา สิริเมือง	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๕	นางสาวภาณุชฐี หมุนไก่สูง	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๖	นางสาวอรุณรัตน์ วันน้ำเรือง	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๗	ว่าง		นัก醪酒业จำกัด			นัก醪酒业จำกัด		ประถมศึกษา	
๒๘	นางสาวอรุณรัตน์ ใจยะสน์	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๒๙	นางสาวอรุณรัตน์ ใจยะสน์	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๓๐	นางสาวนันดา ชื่นชัย	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๓๑	นายธนพันธ์ นฤทธิยะวรรณา	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	
๓๒	นายนันทวิชช์ ใจยะสน์	บริษัทธุรกิจสินค้า	ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน			ผู้นำความเชี่ยวชาญด้านห้องน้ำในบ้าน		ประถมศึกษา	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	รายบุคคลที่เข้าเรียน		จำนวน นักเรียน	จำนวน นักเรียนที่รับเข้าเรียน	หมายเหตุ
			เลือกตั้งแบบง่าย	ตัวแทน			
๗๙	นางสาวจิรารณ รั่งษ์รัตน์	ศิลปาศาสตรบัณฑิต	ผู้โดยสารประจำ		พนักงานเส้า	นักเรียนรักษาแบบ เงินเดือนเริ่มน.	๑๘๕,๐๐๐
๘๔	นางรัชฎา นันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	(เงินเดือน*๓๖)	๑๘๕,๐๔๕
๙๔	นางสาวภานุศาดา บุญเรือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	(เงินเดือน*๓๖)	๑๘๕,๐๔๕
๙๖	นายสุรุษณ พาหันต์	มัธยมศึกษาปี ๒	ศูนย์ฯ		ศูนย์ฯ	เดือน, เดือน	๑๘๕,๐๐๐
๙๗	นายวิรัชรัตน์ ชัยพร	บรรณาธิการบันทึกข้อมูล	ศูนย์ฯ		ศูนย์ฯ	เดือน, เดือน	๑๘๕,๐๐๐
๙๘	นายธนกรศุภฤทธิ์ ไชยสูบ	วิชาภาษาต่างประเทศ	นักศึกษาต่างด้าว	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๙๙	นายวิชัย คำนอง	ไทย (ปริญญา)	นักศึกษาต่างด้าว	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๐	นายพิชิต บัญชรี	วิชาภาษาต่างด้าว (ปริญญา)	นักศึกษาต่างด้าว	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๑	นางสาวอรุณรัตน์ ศรีสุวัฒนา	ประมงศาสตรบัณฑิต (ครุศาสตร์)	นักศึกษาต่างด้าว	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๒	นายอนุรักษ์ นามวงศ์	มนตรีศึกษาปี ๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๓	นางสาวอรุณรัตน์ บุญเรือง	บริหารศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๔	นางสาวอรุณรัตน์ บุญเรือง	บริหารศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๕	นายอรุณรัตน์ ธรรมรงค์	ประมงศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๖	นายอรุณรัตน์ ธรรมรงค์	ศศิกรรมศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๗	นายอรุณรัตน์ ธรรมรงค์	บริหารศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๑๐๘	นายอรุณรัตน์ ธรรมรงค์	บริหารศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐*๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเชิงนโยบาย	๕๖๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	รายละเอียดการตั้งใจ			กรอบบริหารกิจกรรม	จำนวนหน่วย กิตติมศักดิ์	จำนวนหน่วย กิตติมศักดิ์ที่ได้รับ	จำนวนหน่วย กิตติมศักดิ์ที่เหลือ
			เงินเดือน	ค่าเบี้ยน	ระยะเวลา				
๒๔	นางสุจารณ์ คงชัยนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	พนักงานครัว	ประจำปี	สองปี	เงินเดือนทั้งหมด	๒๕๕๑	-	-
๒๕	นางสุจารณ์ คงชัยนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	พนักงานครัว	ประจำปี	สองปี	พนักงานครัว	๒๕๕๑	-	-
๒๖	ว่า	๒๕๕๐-๒๕๕๑	พนักงานครัวสอนอาหารไทย	ประจำปี	สองปี	นักวิชาการครัวสอนอาหารไทย	๑๐๐/ปี	๙๘,๐๐๐ * ๑๗	๑๔๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวอรุณา มนัส	บัญชีบัณฑิต	พนักงานครัวสอนอาหารไทย	ประจำปี	สองปี	พนักงานครัวสอนอาหารไทย	๑๐๐/ปี	๑๔๘,๐๐๐	๑๔๘,๐๐๐

#### ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครุ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง tribune ถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคส่วนอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการทำงานในแนวทางนั้น ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวเดิม ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าความกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสริมสืบในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้ทั้งทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น คืนให้รัฐ เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๙/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามต่อไปนี้

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการได้ วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

### **๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกومເກາະได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรยากรวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*