



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

(ปรับปรุงครั้งที่ 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

www.nongkomkor.go.th

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

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เรื่องกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ และการกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ซึ่งจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของอบต.หนองกอมเกาะ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

➢ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

➢ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

➢ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ

ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ดังนี้

☞ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

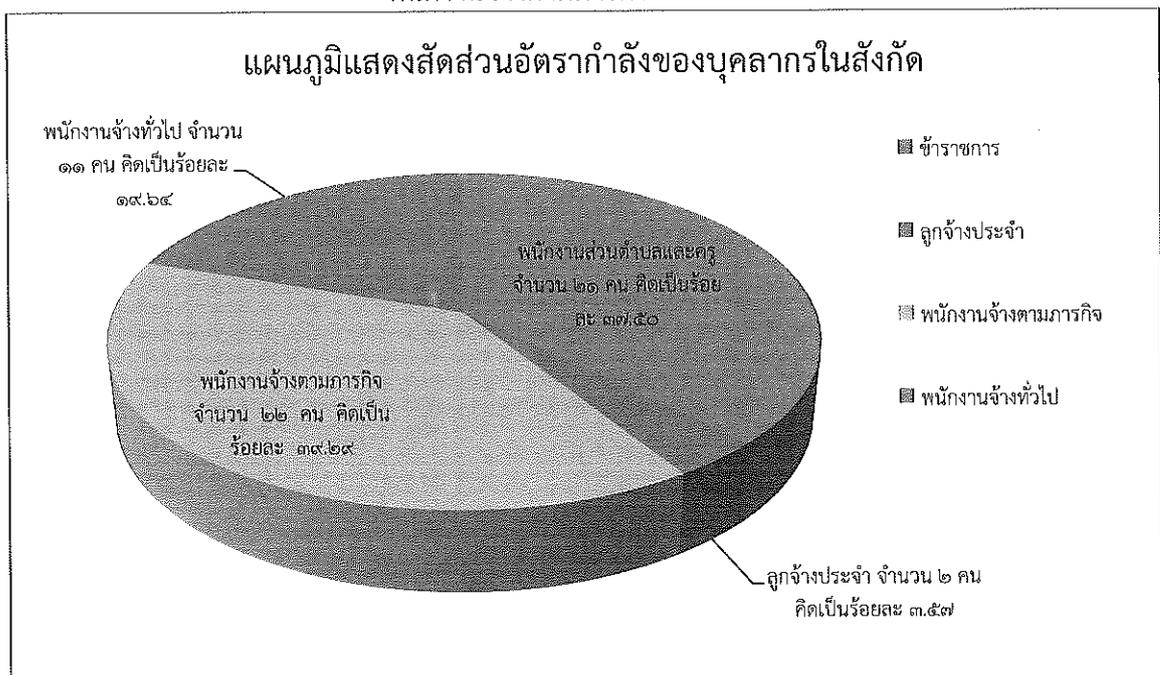
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

☞ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

☞ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด

สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรร ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

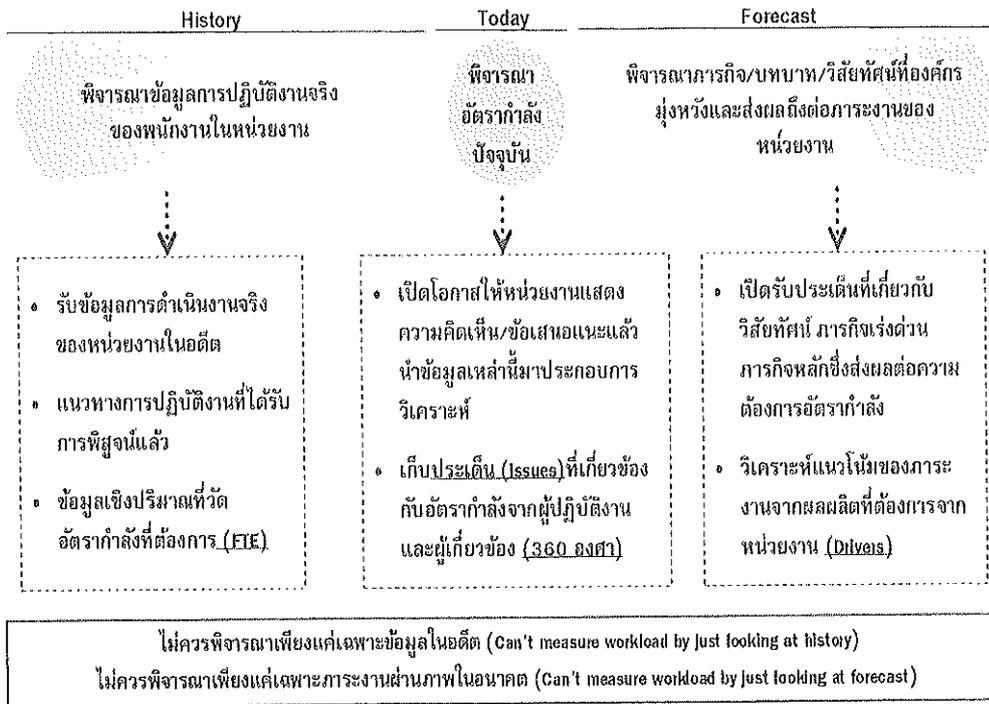
● **สำนักปลัด อบต.** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

● **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

● **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

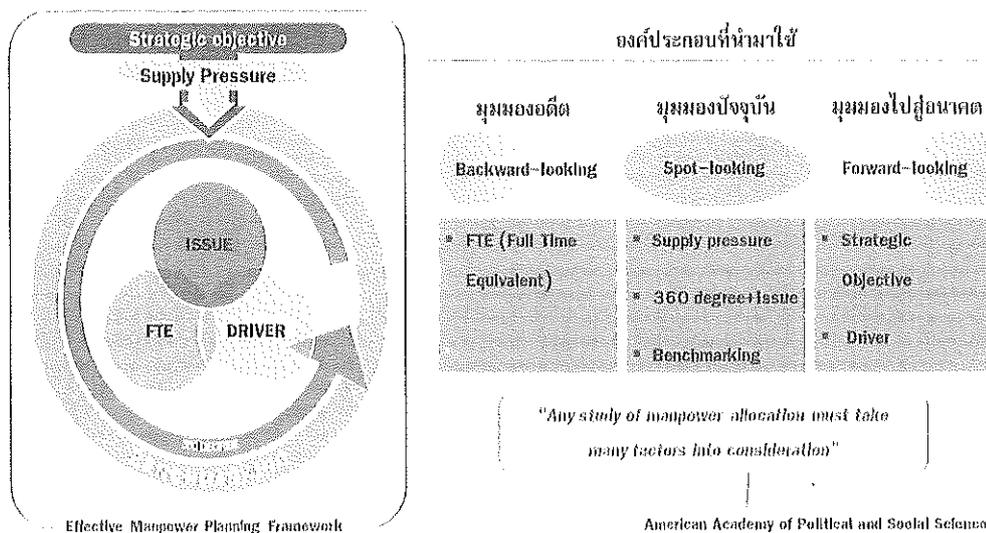
● **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและ กระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยวิธีที่ใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตราากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการ พิจารณาร่างงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการเงินและการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปไปตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

● พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

● พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

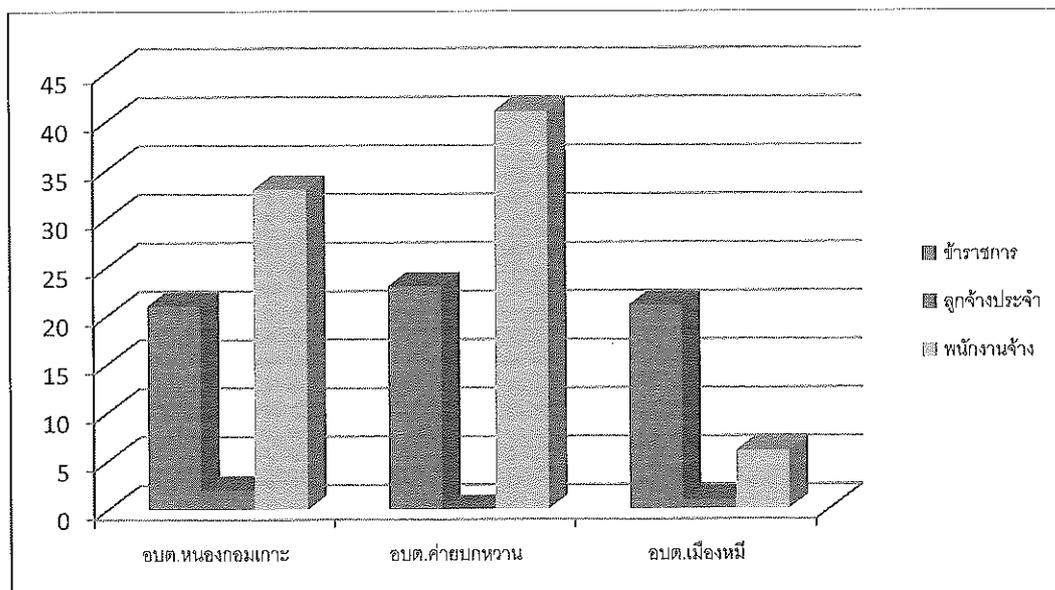
- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์คณะผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์

ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรลักษณะทางภูมิประเทศ และบริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศคล้ายกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่

จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศหรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่งหรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มีข้อพิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต่อมามีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายและของตำบลหนองกอมเกาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในกรทำงานขององค์กร ดังนั้น ในกรกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๙.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๙.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๙.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ในอนาคต โดยพิจารณาจากภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน งบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ

๔. นำงบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. นำผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองกอมเกาะ

๗.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ขอบเขตภารกิจงาน

๗.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๘. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ และเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามความจำเป็นและเหมาะสม

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

ด้านที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคาย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคายประมาณ ๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๒๕๐ ไร่ (ไม่รวมเนื้อที่หนองกอมเกาะ ๓,๐๐๐ ไร่) แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน โดยทิศเหนือจรดเขตเทศบาลเมืองหนองคาย ทิศใต้จรดตำบลค่ายบกหวาน ทิศตะวันออกจรดตำบลโพธิ์ชัย ทิศตะวันตกจรดตำบลเมืองหมี่

ด้านประชากร: ประชากร ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น ๗,๗๗๙ คน เป็นชาย ๓,๗๕๒ คน เป็นหญิง ๔,๐๒๗ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๗๐๘ ครัวเรือน ความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ ๒๙๙ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางเปรียบเทียบประชากรแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	ปี ๖๐		ปี ๖๑		ปี ๖๒		รวม		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒
๒	นาไก่	๓๕๐	๓๖๖	๓๖๔	๓๗๑	๓๖๕	๓๗๔	๗๑๖	๗๓๕	๗๓๙
๓	คูนางขาว	๓๗๒	๓๔๔	๓๘๐	๓๔๘	๓๙๑	๓๕๗	๗๑๖	๗๒๘	๗๔๘
๔	นาเหลาทอง	๓๕๖	๓๓๕	๓๖๖	๓๔๖	๓๘๐	๓๕๕	๖๙๑	๗๑๒	๗๓๕
๕	นาทา	๙๖	๙๐	๙๐	๙๔	๘๙	๙๓	๑๘๖	๑๘๔	๑๘๒
๖	โนนธาตุ	๓๔๔	๓๔๘	๓๕๐	๓๕๑	๓๕๐	๓๕๓	๖๙๒	๗๐๑	๗๐๓
๗	หนองเติน	๗๗๐	๑,๒๕๐	๖๙๗	๑,๐๕๘	๖๒๕	๘๔๘	๒,๐๒๐	๑,๗๕๕	๑,๔๗๓
๘	แจ้สว่าง	๔๕๒	๔๒๙	๔๖๘	๔๔๐	๔๗๐	๔๓๗	๘๘๑	๙๐๘	๙๐๗
๙	หนองกอมเกาะ	๓๒๗	๒๙๓	๓๓๕	๓๑๕	๓๒๔	๓๑๘	๖๒๐	๖๕๐	๖๔๒
๑๐	หนองขาม	๑๖๒	๑๔๕	๑๖๒	๑๔๕	๑๖๒	๑๔๒	๓๐๗	๓๐๗	๓๐๔

๑๑	ศรีเจริญ	๔๗๗	๔๘๕	๔๗๕	๔๙๙	๔๘๓	๔๙๕	๙๖๒	๙๗๔	๙๗๘
๑๒	โคกแมงเงา	๖๒	๕๙	๖๕	๖๐	๖๔	๖๒	๑๒๑	๑๒๕	๑๖๒

แหล่งข้อมูล : ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองหนองคาย
ฝ่ายทะเบียนและบัตร

ตารางเปรียบเทียบจำนวนครัวเรือนแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน		
		ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒
๒	นาไก่อ	๒๓๙	๒๔๖	๒๕๓
๓	คูนางขาว	๑๙๔	๒๐๕	๒๗๓
๔	นาเหล่าทอง	๒๘๒	๒๘๘	๒๙๔
๕	นาทา	๖๗	๖๗	๖๗
๖	โนนธาตุ	๓๖๘	๓๗๑	๓๗๓
๗	หนองเค็ง	๖๐๓	๖๒๘	๖๕๗
๘	แจ้งสว่าง	๒๖๖	๒๗๒	๒๗๘
๙	หนองกอมเกาะ	๑๘๑	๑๘๖	๑๙๑
๑๐	หนองขาม	๙๕	๙๖	๑๐๑
๑๑	ศรีเจริญ	๓๐๕	๓๑๐	๓๑๕
๑๒	โคกแมงเงา	๓๙	๓๙	๔๐
รวม		๒,๖๓๙	๒,๗๐๘	๒,๘๐๖

แหล่งข้อมูล : ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองหนองคาย
ฝ่ายทะเบียนและบัตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพหลักของประชาชนในตำบล ได้แก่ อาชีพรับจ้าง อาชีพลำดับสอง คือ เกษตรกร อาชีพลำดับสาม คือ ค้าขาย

(แหล่งข้อมูล : (จปฐ. ปี ๒๕๕๖))

สภาพทางสังคม

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

ข้อมูลจำนวนนักเรียน/นักศึกษา ครู/อาจารย์ ในพื้นที่ตำบลหนองกอมเกาะ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา ผู้บริหาร/ครู/อาจารย์ (คน)							ผู้บริหาร/ ครู/ 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
๓	ร.ร.ธนากรสงเคราะห์	๒๔	๑๔๙	๖๐	-	-	-	-	๑๕
๔	ร.ร.บ้านคูนางขาว	๓๙	๑๐๗	-	-	-	-	-	๑๑
๕	ร.ร.บ้านหนองเดิน	๔๗	๑๓๕	-	-	-	-	-	๑๔
๖	ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย	-	๘	๔๕	๗๗	-	-	-	๒
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบล	๗๓	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑๘๓	๔๕๔	๑๘๒	๗๗	๒,๒๒๐	-	-	๒๐๔

(ข้อมูล สถานศึกษาในพื้นที่ตำบลหนองกอมเกาะ)

ด้านการสาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ๑๑ แห่ง
- คลินิกเอกชน ๔ แห่ง

บุคลากรประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๑ คน
- นักวิชาการสาธารณสุข ๒ คน
- พยาบาล ๔ คน
- พนักงานการเงิน ๑ คน
- พนักงานบันทึกข้อมูล - 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. โรคมะเร็งต่อมไทรอยด์ ๕. ยาเสพติด

ด้านสถาบันทางศาสนา

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
--------	-------	------	-------------

วัด	๑๑แห่ง	วัดเขตนิมิต	หมู่ที่ ๒
		วัดสายชลมณฑามราม	หมู่ที่ ๓
		วัดสุขสว่างนาเหลาทอง	หมู่ที่ ๔
		วัดเกษตรศิริ	หมู่ที่ ๕
		วัดพระธาตุราษฎร์บำรุง	หมู่ที่ ๖
		วัดป่าอุดมพร	หมู่ที่ ๗
		วัดเทพวราราม	หมู่ที่ ๘
		วัดป่าวิเวกอุปถัมภ์	หมู่ที่ ๙
		วัดป่าศรีสามัคคีทรงธรรม	หมู่ที่ ๑๐
		วัดศรีเจริญ	หมู่ที่ ๑๑
		วัดหนองคาย	หมู่ที่ ๑๒

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยามตำรวจชุมชนประจำตำบล ๒ แห่ง
(บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง เจ้าหน้าที่ประจำสถานีตำรวจชุมชน จำนวน ๕ นาย)
- สมาชิก อปพร จำนวน ๓๕ คน (ใช้งานจริง)
- รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน (ขนาดบรรจุ ๖,๐๐๐ ลิตร)
- กล้อง CCTV จำนวน ๑๔ จุด รวม ๒๓ ตัว

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

ด้านการสื่อสาร

- หอกระจายข่าว จำนวน ๑๒ แห่ง

ด้านการไฟฟ้า

- จำนวนไฟฟ้าที่เข้าถึงหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

ด้านมวลชนจัดตั้ง

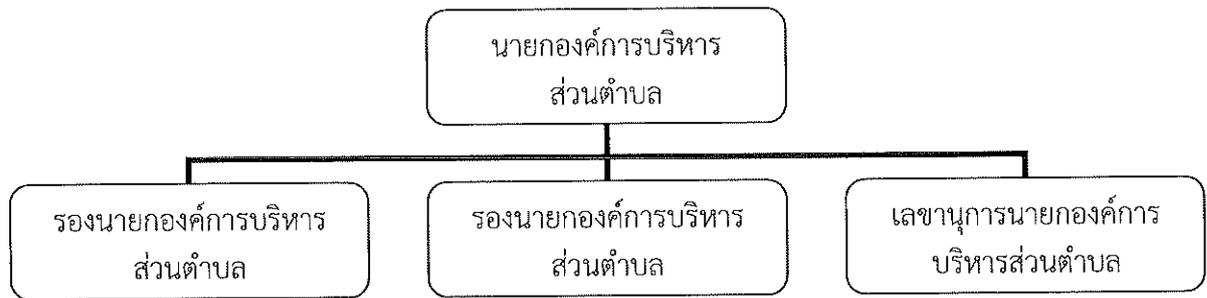
- อ.ส.ม. จำนวน ๑๐๘ คน
- สมาชิก อปพร. ๒ รุ่น จำนวน ๓๕ คน

ด้านอื่นๆ

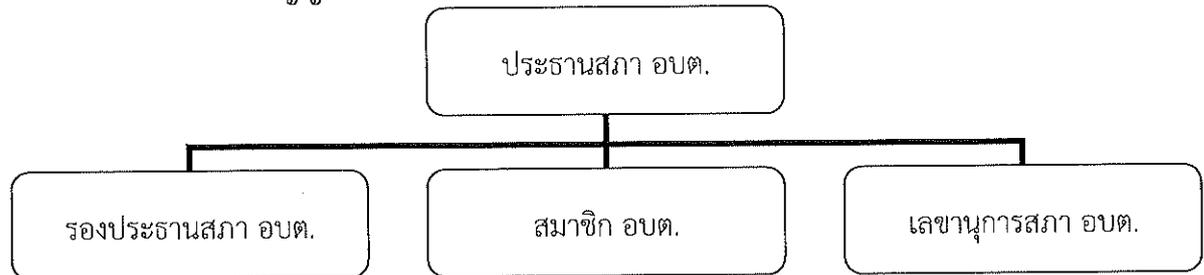
- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ แห่ง

การเมืองการบริหาร

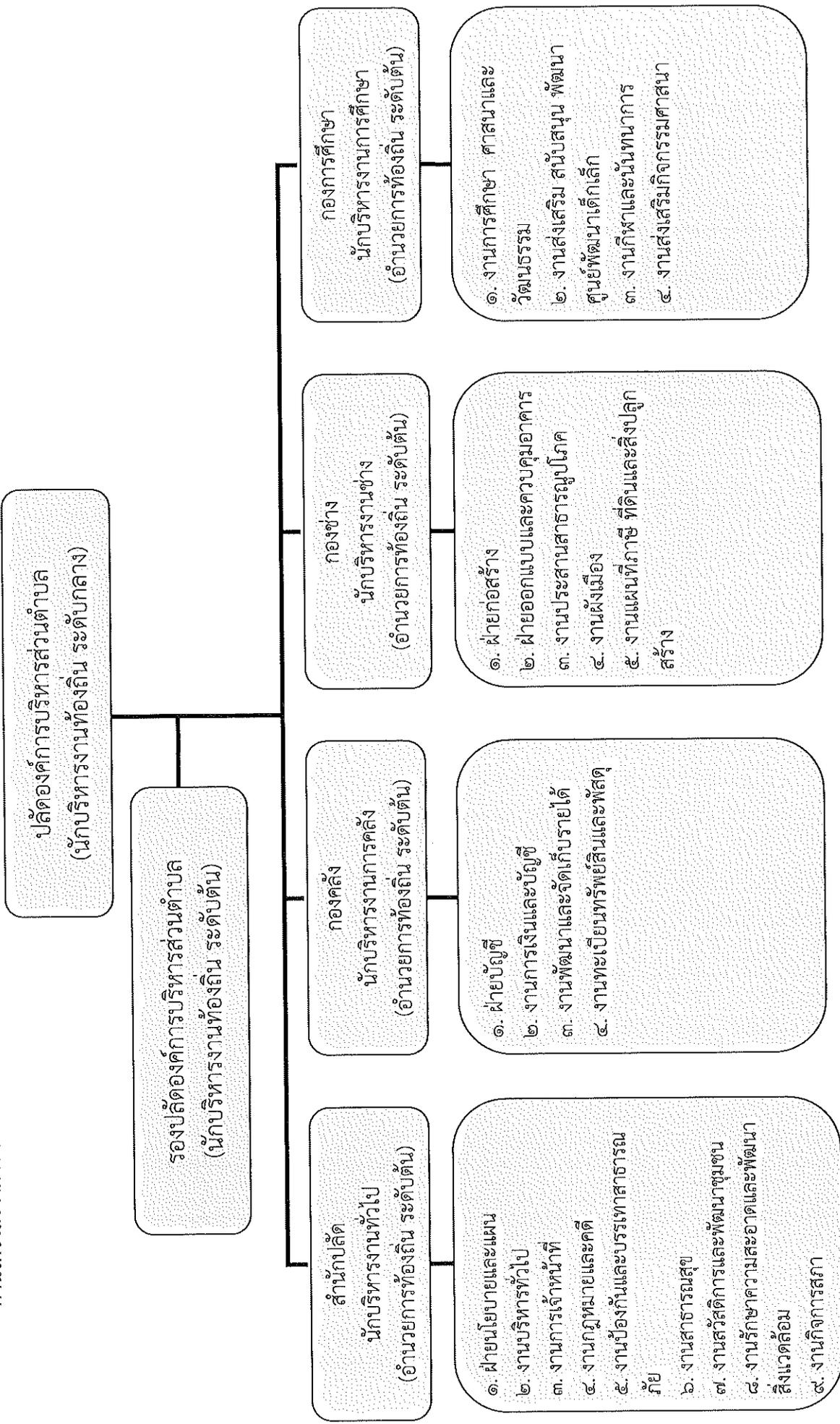
ด้านโครงสร้างคณะผู้บริหาร



ด้านโครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติ



ด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ด้านการศึกษาคณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหาร	ระดับการศึกษา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาตรี
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.๖
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.๖
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ม.๖

ด้านการศึกษาสมาชิก อบต.

จำนวนสมาชิก	ระดับการศึกษา					
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ชาย ๑๘ คน	๑๐	๓	๕	-	-	-
หญิง ๓ คน	-	-	๒	-	-	๑
รวม ๒๒ คน	๑๐	๓	๗	-	-	๑

พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง จำนวน ๕๖ คน ประกอบด้วย

จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒๑ คน
 จำนวนลูกจ้างประจำ ๒ คน
 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๒ คน
 จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ คน

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	การศึกษา					รวม (คน)
		สูงกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	อนุปริญญา/ อาชีวศึกษา	มัธยมศึกษา	ประถมศึกษา	
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	๕๖	๗	๒๕	๑๒	๑๐	๒	๕๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วนราชการโดยมีภารกิจการบริหารงานดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการสารบรรณการ จัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับตำบล งานกิจการสภา การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกอบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจการให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งภารกิจภายในออกเป็น 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 งานกิจการสภา

๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต.รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆการเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของอบต.การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งภารกิจภายในออกเป็น 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 ก่อสร้างแก่อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งภารกิจภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๓ งาน ดังต่อไปนี้คือ

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมงานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

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

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

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

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ๖.๒ ลำห้วยตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ หนองน้ำสาธารณะหนองกอมเกาะ มีสภาพตื้นเขิน กักเก็บน้ำได้ปริมาณน้อย

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการจ้างงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษ

สุนัข

- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ พัฒนาการใช้ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกหนองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร,กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา

๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖

(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

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 (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

“เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ก้าวล้ำนำสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ”

พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการเมือง การศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
๔. ส่งเสริมชุมชนให้รักษาสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่โดยชุมชนมีส่วนร่วม
๕. ยกกระดับชุมชนให้มีความอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและชุมชนสู่ประชาคมอาเซียน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการเมือง การศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
๔. เพื่อส่งเสริมชุมชนให้รักษาสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่โดยชุมชนมีส่วนร่วม
๕. เพื่อยกระดับชุมชนให้มีความอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน
๖. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและชุมชนสู่ประชาคมอาเซียน

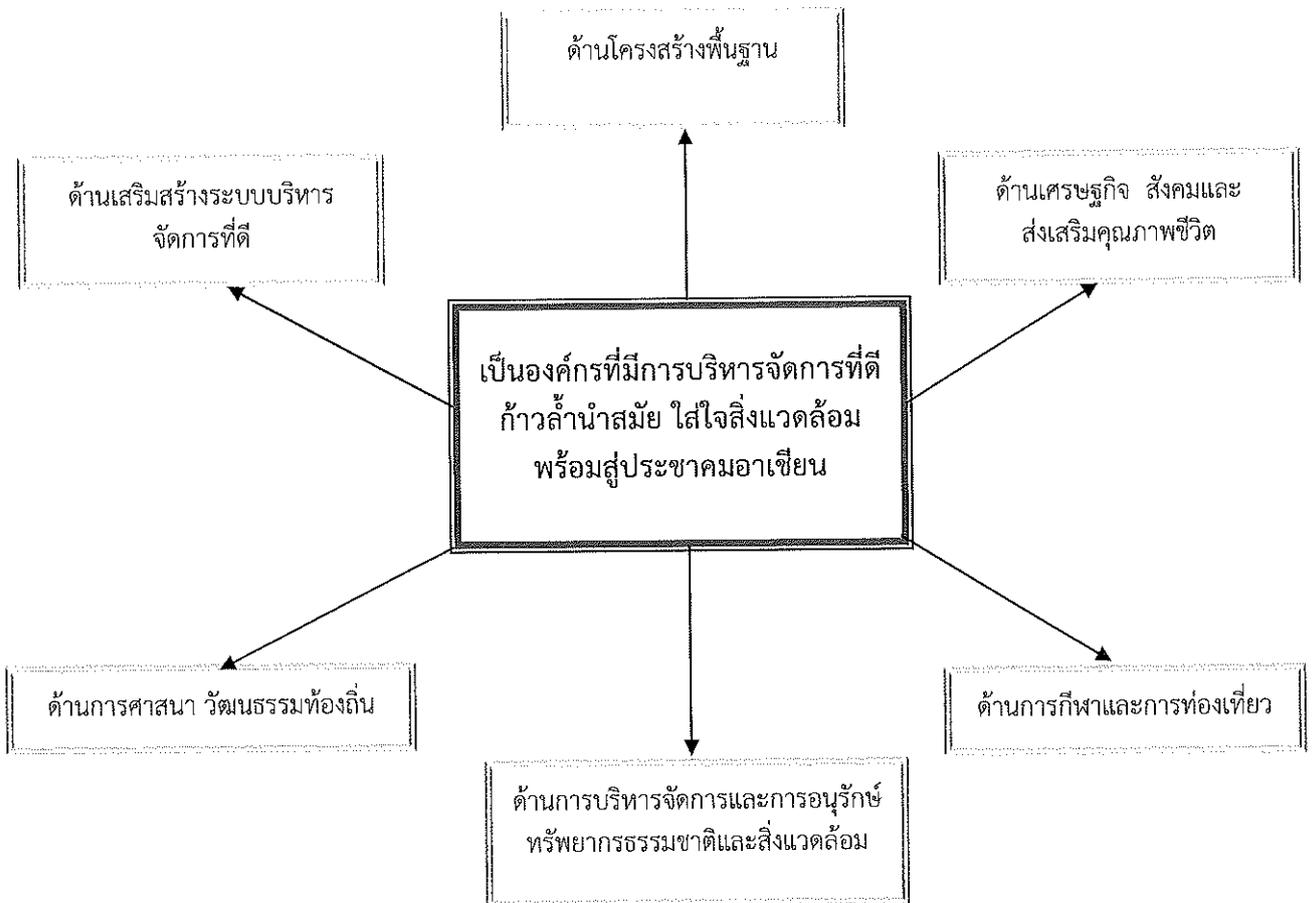
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

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

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในการสัญจร ๒. เกษตรกรมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี ๓. หนองกอมเกาะ ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๔. นักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจประเมินฯ ๕. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา	๑. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพแข็งแรง ๒. ชุมชนนำอยู่ประชาชนมีความสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมและอบรมให้มีความรู้เพื่อต่อยอดผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. ประชาชนได้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสืบสานจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน ๒. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการของประชาชน ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. และประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ตำบลหนองกอมเกาะ มีทรัพยากรธรรมชาติ คือ หนองกอมเกาะ จำนวน ๓,๐๐๐ ไร่ สำหรับการประมงและการเกษตรตลอดจนพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๖. ตำบลหนองกอมเกาะ มีวัดซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวพุทธในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน
๗. ตำบลหนองกอมเกาะ มีตลาดแจ้สว่าง เป็นตลาดขนาดใหญ่ระดับจังหวัด สามารถรองรับนักท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างประเทศได้
๘. มีมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ตั้งอยู่ในพื้นที่ สามารถต่อยอดไปสู่การผลิต นักศึกษามารองรับการพัฒนาในอนาคต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงานโครงการขนาดใหญ่ เช่น โครงการขุดลอก หนองกอมเกาะ จำนวน ๓,๐๐๐ ไร่ ต้องใช้งบประมาณสูงและไม่สามารถดำเนินโครงการได้ครอบคลุม ระยะเวลาที่จำกัด
๒. ประชาชนไม่ใช้ความสำคัญ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความ ช่วยเหลือหรือสนับสนุน
๓. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นไม่เข้มแข็งขาดความสามัคคี
๔. ประชาชนส่วนใหญ่รายได้ต่ำ การศึกษาน้อย ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
๕. การพัฒนาของสังคมเมืองเป็นไปอย่างก้าวกระโดดและรวดเร็ว ทำให้ประชาชนในชุมชนไม่สามารถ ปรับตัวหรือพัฒนาตามได้ทัน
๖. ตำบลหนองกอมเกาะ มีประชากรแฝงคือนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ซึ่งไม่มีชื่อในทะเบียนบ้านในเขตพื้นที่ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและการพัฒนาที่จะได้รับการอุดหนุน จากรัฐบาล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจของท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สารธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่การจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน เศรษฐกิจ และสังคม เป็นนโยบายที่จังหวัด หนองคายให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด ระดับชาติ โอกาสที่จะได้ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมมีมาก
๔. ตำบลหนองกอมเกาะ มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่หลายแห่ง ทำให้สร้างโอกาสการมีงานทำ สำหรับประชาชนที่ว่างงาน
๕. ตำบลหนองกอมเกาะ เป็นตำบลหน้าด่านสำหรับนักท่องเที่ยว และนักลงทุนไปยังสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว อีกทั้งรัฐบาลประกาศให้เป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ประชาชนมีโอกาสสร้าง อาชีพ สร้างรายได้

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้ทุกโครงการ

๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มี ความชำนาญ

๓. การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องบูรณาการและประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากและมีข้อจำกัดทำให้เกิดการดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนและหน่วยงานที่ขอรับการช่วยเหลือและขอรับการสนับสนุนเกิด ความเบื่อหน่าย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ

วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบ การทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะ แวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ “S” มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนด กลยุทธ์ นี้

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจ หน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับ หน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในตำบล

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๖. มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๗. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๑.๒ “W” มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อย หรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจาก ปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้อง หาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น ดังนี้

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทัน

ต่อเหตุการณ์

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ “O” มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กฎหมายการกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

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

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลาง ยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> ➤ งานดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย ➤ งานป้องกันอัคคีภัย ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ งานดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย ➤ งานป้องกันอัคคีภัย ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
๑.๖ งานสาธารณสุข	๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	
<p>๑.๗งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานพัฒนาชุมชน ➤ งานสังคมสงเคราะห์ ➤ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ➤ งานสวัสดิการสังคม ➤ งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ➤ งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ➤ งานฝึกอบรมอาชีพ ➤ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ➤ งานพัฒนาสตรี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานพัฒนาชุมชน ➤ งานสังคมสงเคราะห์ ➤ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ➤ งานสวัสดิการสังคม ➤ งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ➤ งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ➤ งานฝึกอบรมอาชีพ ➤ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ➤ งานพัฒนาสตรี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๑.๘ งานรักษาความสะอาดและพัฒนาสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานสุขาภิบาลทั่วไป ➤ งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ➤ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ➤ งานรักษาความสะอาด ➤ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ➤ งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๑.๘ งานรักษาความสะอาดและส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานสุขาภิบาลทั่วไป ➤ งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ➤ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ➤ งานรักษาความสะอาด ➤ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ➤ งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	
<p>๑.๙ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 	<p>๑.๙ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานระเบียบข้อบังคับการประชุม ➤ งานการประชุม ➤ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานการบัญชี ➤ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ➤ งานงบบการเงินและงบทดลอง ➤ งานแสดงฐานะทางการเงิน ➤ งานรายงานทางการเงิน ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานการการเงินและบัญชี ➤ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ➤ งานงบบการเงินและงบทดลอง ➤ งานแสดงฐานะทางการเงิน ➤ งานรายงานทางการเงิน ➤ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➤ งานเก็บรักษาเงิน ➤ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
<p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานการเงิน ➤ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ➤ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➤ งานเก็บรักษาเงิน ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>		
<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า ➤ งานพัฒนารายได้ ➤ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➤ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ➤ งานแผนที่ภาษี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๒.๒ งานพัฒนา เร่งรัด และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า ➤ งานพัฒนารายได้ ➤ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➤ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ➤ งานแผนที่ภาษี ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานทะเบียนทรัพย์สิน ➤ งานพัสดุ ➤ งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ <p>ครุภัณฑ์ยานพาหนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานธุรการและสารบรรณ ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานทะเบียนทรัพย์สิน ➤ งานพัสดุ ➤ งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ <p>ครุภัณฑ์ยานพาหนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ งานธุรการและสารบรรณ ➤ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ➢ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ➢ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ➢ งานข้อมูลก่อสร้าง ➢ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ➢ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ➢ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ➢ งานข้อมูลก่อสร้าง ➢ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ ➢ งานวิศวกรรม ➢ งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท ➢ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ➢ งานออกแบบ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ ➢ งานวิศวกรรม ➢ งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท ➢ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ➢ งานออกแบบ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสำรวจและแผนที่ ➢ งานวางผังพัฒนาเมือง ➢ งานควบคุมทางผังเมือง ➢ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสำรวจและแผนที่ ➢ งานวางผังพัฒนาเมือง ➢ งานควบคุมทางผังเมือง ➢ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	
<p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ➢ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร ➢ งานระบายน้ำ ➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ ➢ งานจัดตกแต่งสถานที่ ➢ งานบริหารกิจการประปา ➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ➢ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร ➢ งานระบายน้ำ ➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ ➢ งานจัดตกแต่งสถานที่ ➢ งานบริหารกิจการประปา ➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๕ งานแผนที่ภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานแผนที่ภาษี ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๓.๕ งานแผนที่ภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานแผนที่ภาษี ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ➢ งานส่งเสริมการศึกษา ➢ งานติดตามและประเมินผล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานส่งเสริมการศาสนา ➢ งานประเพณีท้องถิ่น ➢ งานภูมิปัญญาชาวบ้าน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
<p>๔.๒ งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➢ งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➢ งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ➢ งานส่งเสริมการศึกษา ➢ งานติดตามและประเมินผล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
<p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ➢ งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ➢ งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	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
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			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	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	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	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
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
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+ ๑	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล หนองกอมเกาะ								
ครู (ค.ศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน ว่าง
ครู (ค.ศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ตัดโอนจาก สำนักปลัด
รวม	๖๕	๖๗	๖๗	๖๗	+๒	-	-	

๘. การกระจายรายได้กับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วยระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ขาด			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖๗๕,๑๖๐	๖๗๕,๑๖๐	๖๗๕,๑๖๐	๓๗๕,๑๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๓๕,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๖๐	๕๕๕,๕๖๐	๕๕๕,๕๖๐	๓๗๕,๖๓๐
๓	หัวหน้าสำนักงานจัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๖,๓๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๕๕,๖๒๐	๕๕๕,๖๒๐	๕๕๕,๖๒๐	๓๓๕,๕๖๐
๔	หัวหน้าสายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๖๕,๕๕๐	๓๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	๓๐๐,๗๕๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ท/ก	๑	๒๐๓,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๖๕,๕๕๐
๖	นักทรัพยากรนโยบายและแผน	ท	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐
๗	นักจัดการทั่วไป	ท	๑	๓๒๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๓,๓๖๐	๓๓๓,๓๖๐	๓๓๓,๓๖๐	๒๖๕,๕๕๐
๘	นิติกร	ป/ท/ก	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๗๕,๕๕๐
๙	นักพัฒนากาชน	ป/ท/ก	๑	๒๐๗,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๖,๖๒๐	๒๑๖,๖๒๐	๒๑๖,๖๒๐	๑๗๕,๕๕๐
๑๐	เจ้าหน้าที่งานช่างและบรรพการสาธารณสุข	อ.ส.	๑	๔๒๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๓๗๕,๕๕๐
๑๑	เจ้าหน้าที่งานช่างและบรรพการสาธารณสุข	ป/ท/ก	๑	๓๒๕,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๕,๕๕๐	๓๒๕,๕๕๐	๓๒๕,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐
๑๒	เจ้าหน้าที่งานพัฒนากาชน	ป/ท/ก	๑	๒๗๕,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๕,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐	๒๒๕,๕๕๐
๑๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป/ท/ก	๑	๑๕๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๒๕,๕๕๐
๑๔	พนักงานจ้าง															
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑๕๕,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	๑๒๕,๕๕๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๒๓๓,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๓,๕๕๐	๒๓๓,๕๕๐	๒๓๓,๕๕๐	๑๘๕,๕๕๐
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๒๐๖,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๑๖๕,๕๕๐
๑๘	พนักงานขับรถ		๑	๑๕๐,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๐,๕๕๐	๑๕๐,๕๕๐	๑๕๐,๕๕๐	๑๒๕,๕๕๐
๑๙	พนักงานขับรถ		๑	๑๒๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๐๕,๕๕๐
๒๐	พนักงานขับรถ		๑	๑๑๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	๑๑๖,๒๕๐	๑๑๖,๒๕๐	๙๕,๕๕๐
๒๑	นักการกร		๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๑๕,๕๕๐
๒๒	พนักงานทั่วไป		๒	๒๒๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๑๘๕,๕๕๐
๒๓	พนักงานขับรถ		๑	๑๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	๑๒๕,๕๕๐
๒๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ท	๑	๓๕๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๓,๖๐๐	๔๐๓,๖๐๐	๔๐๓,๖๐๐	๓๓๕,๕๕๐
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ท	๑	๓๒๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๓,๓๖๐	๓๒๓,๓๖๐	๓๒๓,๓๖๐	๒๗๕,๕๕๐
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ท	๑	๒๑๐,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๐,๕๕๐	๒๑๐,๕๕๐	๒๑๐,๕๕๐	๑๗๕,๕๕๐
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ท	๑	๑๗๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๖,๕๕๐	๑๗๖,๕๕๐	๑๗๖,๕๕๐	๑๔๕,๕๕๐
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๔	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐
๓๕	นักวิชาการพัสดุ	ท	๑	๑๖๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๓๕,๕๕๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง															
	พนักงานจ้าง															
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน จ้าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน															
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้าง
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้าง
	รวม		๒๓	๕๔	๑๒,๕๑๖,๕๕๖	๕๕๐,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑,๐๓๓,๘๕๕.๕๕ บาท

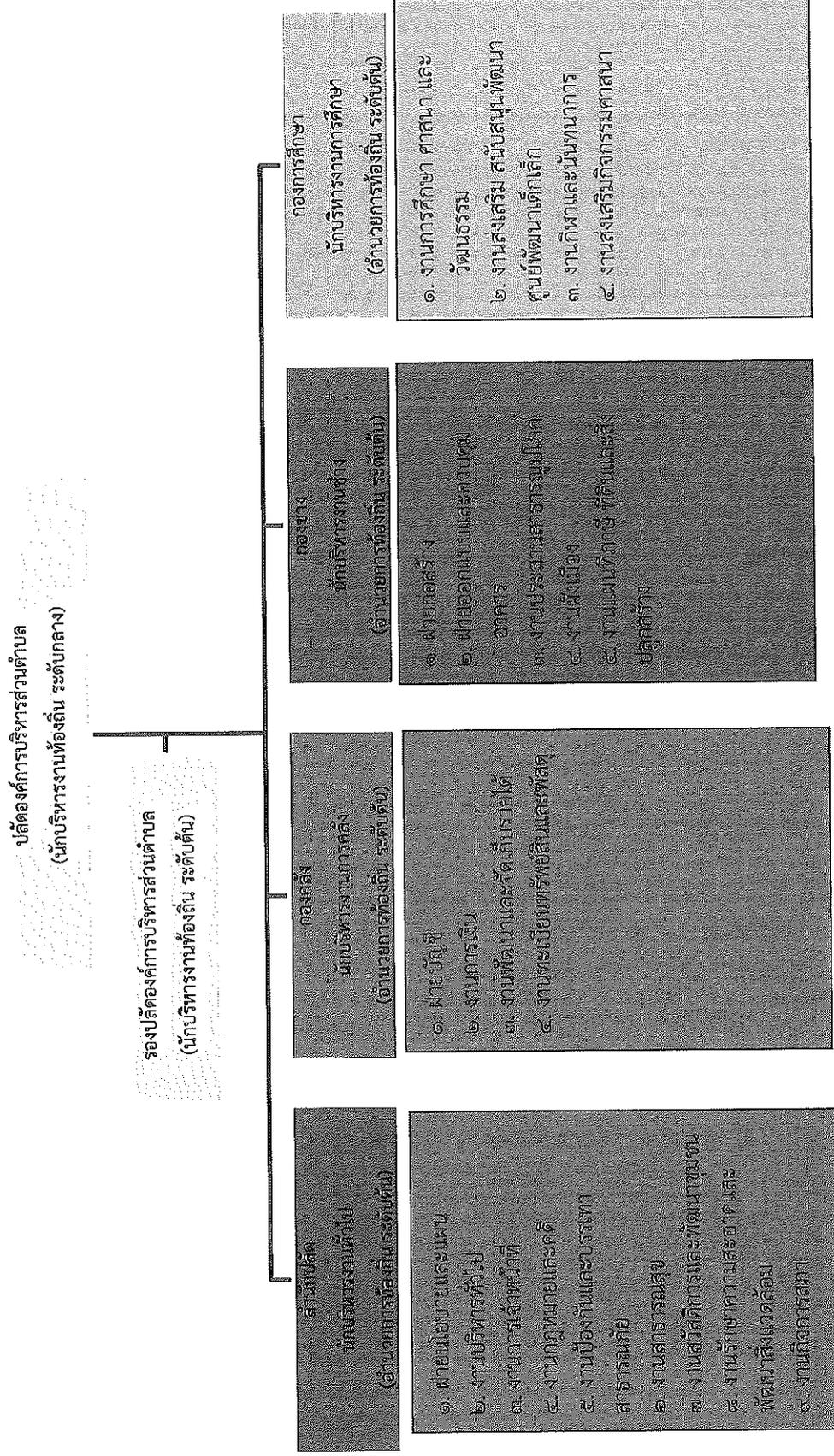
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔๙,๘๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๙,๘๐,๐๐๐.๐๐ บาท

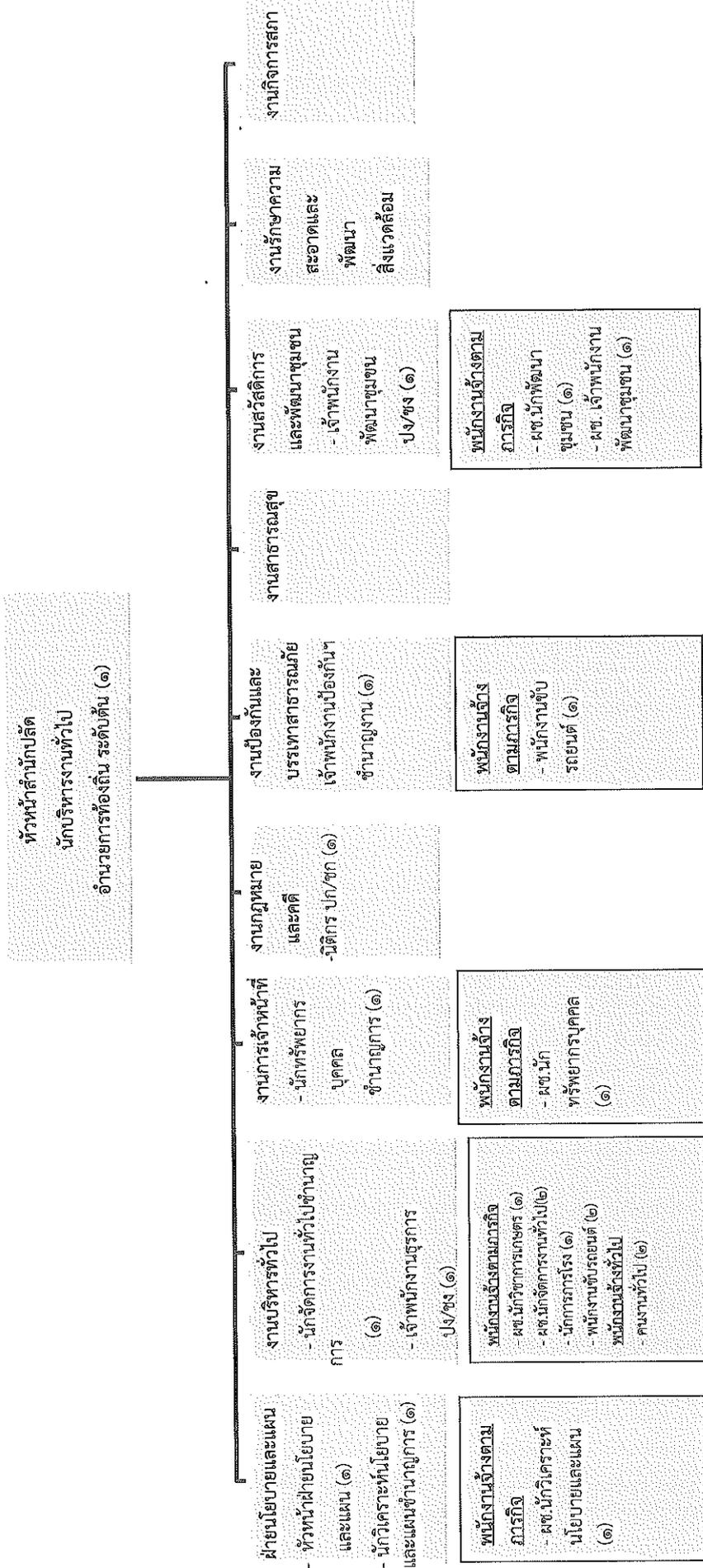
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน (๔๙,๘๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๙,๘๐,๐๐๐ = ๕๑,๙๕๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ
 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

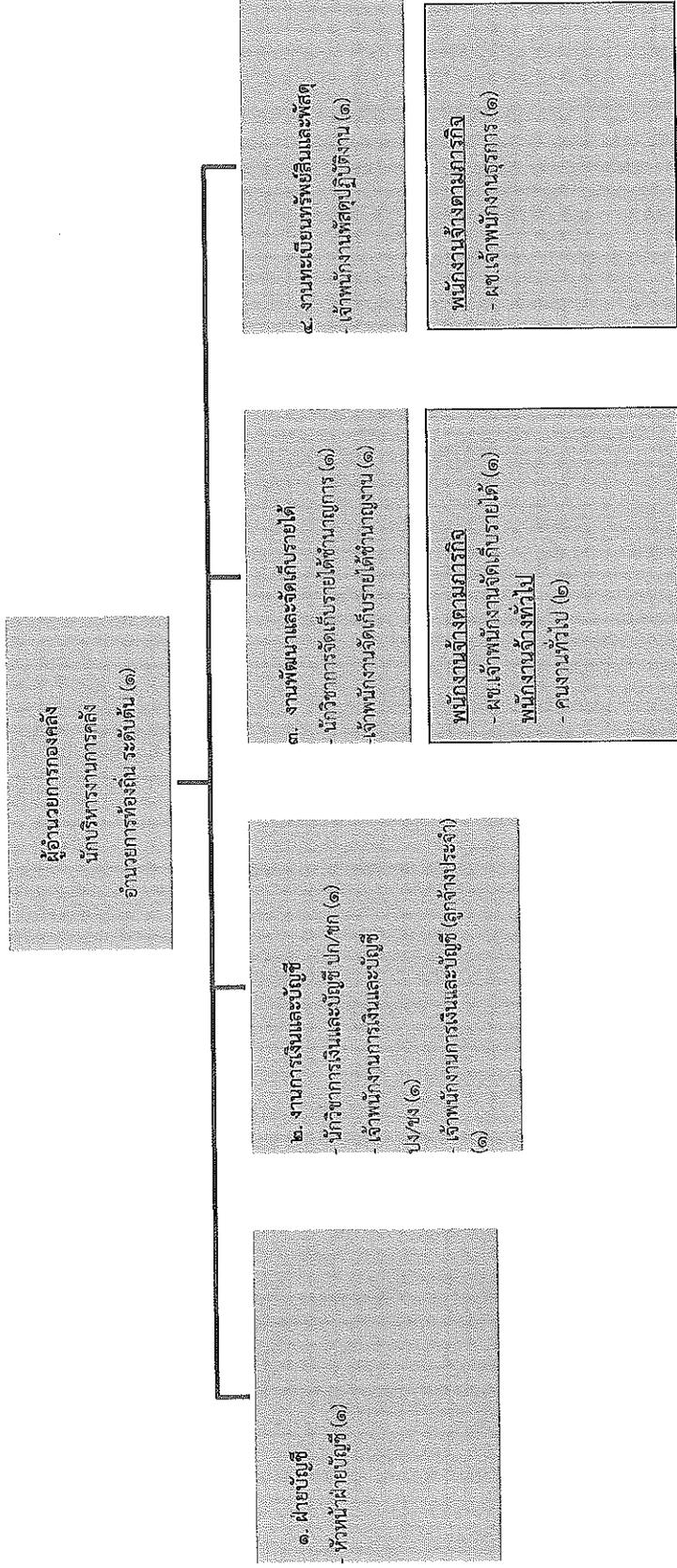


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ



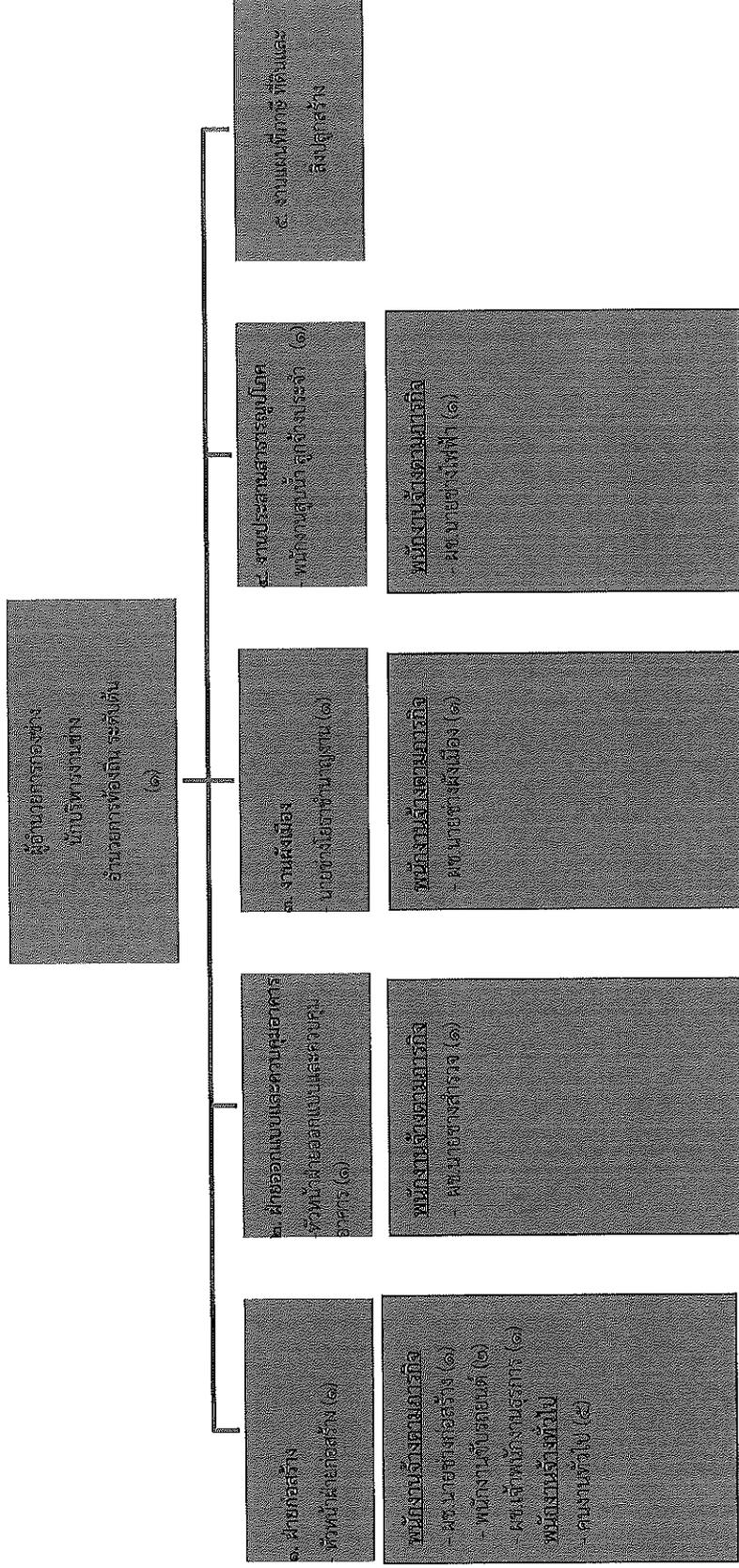
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	-	๓	๑	๑	๒	๑๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ



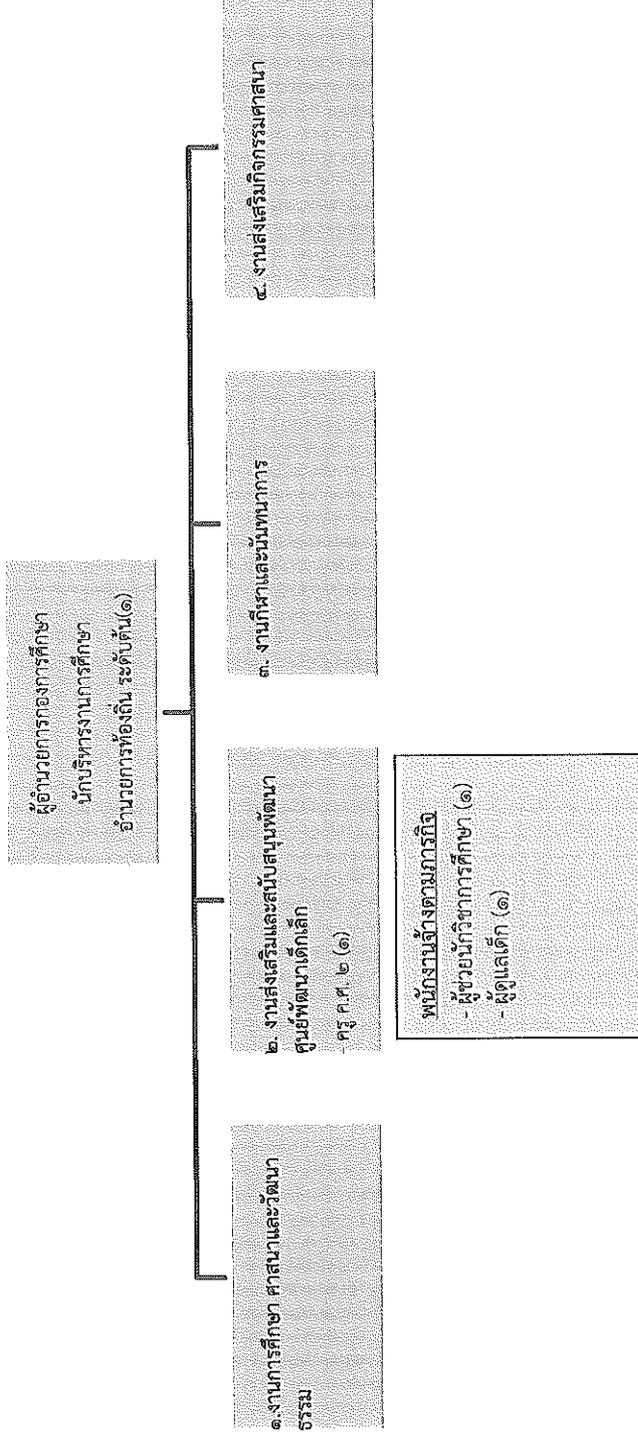
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	-	๑	๑	๑	๑	๕

โครงสร้างของช่างการบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ



ระดับ	จำนวนการตั้ง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	๓	-	-	-	๑	-	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอมเกาะ



ระดับ	อำนวยการต้น	คศ. ๒	คศ. ๑	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดกลุ่มผู้ดำเนินงานและการทำงานโดยตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	นายสิทธิพล ช่างพรอบ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๖,๒๕๐	๔๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๖๓๔,๒๕๐	
๒	นางสาวอารดา ปิยะสิทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	-	๔๗๕,๕๖๐	
๓	จำเริญกุลิศ พงศ์เดชาวัฒนา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๙๖๐	-	๔๖๒,๙๖๐	
๔	ว่าง		๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	-	๓๖๙,๔๘๐	ว่าง
๕	นางกุลปัทม์ ธรรมนคร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๖๐๓,๖๕๐	-	๖๐๓,๖๕๐	
๖	นางกมลภา โปษิตีร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๕๖,๑๖๐	-	๓๕๖,๑๖๐	
๗	นายสาคร ปิยะสุต	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๒๓,๙๖๐	-	๓๒๓,๙๖๐	
๘	นางสาวอุษา กาญจนวาศิตชัย	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นิติกร	ปก	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นิติกร	ปก	๒๒๖,๐๘๐	-	๒๒๖,๐๘๐	
๙	จำเริญกุลิศ ธรรมชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	อส	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	อส	๓๒๙,๙๖๐	-	๓๒๙,๙๖๐	
๑๐	ว่าง		-	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๒๘๗,๙๘๐	-	๒๘๗,๙๘๐	ว่าง
๑๑	นางสาวปริพัทธ์ บุตรีโยธี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๒๐๗,๔๘๐	-	๒๐๗,๔๘๐	
๑๒	นางริณณา โดดะเสนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง	๖๙-๙-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง	๑๕๖,๙๖๐	๖,๖๖๐ (๕๕๕*๑๒)	๑๕๙,๖๒๐	
๑๓	นางสาวณิชา วัฒนชันษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		พนักงานคลัง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			พนักงานคลัง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑๕๕,๔๘๐	-	๑๕๕,๔๘๐	
๑๔	นางสาวณลินิจ เอาทานัด	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒๐๗,๓๒๐	-	๒๐๗,๓๒๐	
๑๕	นางณิชาภัทรา บุญเจริญรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๒๓๑,๙๒๐	-	๒๓๑,๙๒๐	
๑๖	นายศุภกฤษ์ กิติมาภรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๒๒๓,๙๖๐	-	๒๒๓,๙๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		
๑๗	นายสมสันต์ จันทร์พร	วิทยาศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒๐๘,๕๒๐ (๑๗,๕๑๐*๑๒)	-	-	๒๐๘,๕๒๐	
๑๘	นางสาวทองหล่อ ทองปิ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักบริหารนโยบายและแผน		ผู้ช่วยนักบริหารนโยบายและแผน	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐	
๑๙	นางสาวทัญญ์ กิติมาภรณ์	นิติศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและแผน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและแผน	๑๖๖,๒๘๐ (๑๓,๘๕๐*๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๘๐	
๒๐	นายศรุตศาสตร์ เฉื่องมั่งจาด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	๑๔๐,๘๒๔ (๑๑,๗๓๖*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๒๔	
๒๑	นายสมคมร มงคลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	๑๒๓,๓๖๐ (๑๐,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๒๓,๓๖๐	
๒๒	นายวินัย ศรีสมพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐	
๒๓	นายสุพรรณ ราชโชติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		นักการภารโรง		นักการภารโรง	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐	
๒๔	นางอรุณีท่า สัทธเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นางสาวทัญญ์ หนูโมกุลสูง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายอภิเดช รักษ์ศรีวอ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๒๑๒๖-๐๑๑	กองคลังซึ่งมีกรมบริหารส่วนต้น	ระดับ	กองคลังซึ่งมีกรมบริหารส่วนต้น	๔๒๖,๑๖๐ (๓๕,๖๘๐*๑๒)	๔๒๖,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐	
๒๗	นาง ว่าง		๖๙-๓-๐๔-๒๑๒๖-๐๑๒	ผู้ช่วยนายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ระดับ	ผู้ช่วยนายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๒๘	นายศุภชัย ตั้งพรอุพงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชก	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๒๙	นางสาวกาญจนาญ์ ไตรยงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๓๐	นางธนินยา ชื่นจิต	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๓๑	นายสุวิวัฒน์ บุญตระกูลระชะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๓๒	นางสาวจิตติมา พรหมภักดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
๓๓	นางสาวจิราวรรณ สิงค์ศิริ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๙-๓-๐๔-๓๐๒๓-๐๑๑	ผู้ช่วยประจำ	ชก	ผู้ช่วยประจำ	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
				เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ชก	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
				พนักงานเงิน	ชก	พนักงานเงิน	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	
				ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ชก	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๓๕๓,๖๘๐ (๒๙,๔๗๐*๑๒)	๑๘๘,๐๐๐	-	๕๔๑,๖๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๓๔	นายวัชรชัย มณีพร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐		
๓๕	นางสาวกนกแก้ว บุตรศรีภูมิภา	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๓,๓๘๕ (๑๑,๙๔๖*๑๒)		๑๔๓,๓๘๕		
๓๖	นายสุวธรรม เอหาหนัด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)		๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	นายเกียรติศักดิ์ ชีชาพรหม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)		๑๐๘,๐๐๐		
๓๘	นายณรงค์ฤทธิ์ ไชยเสน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	กองช่าง	กองช่าง	๔๘๘,๘๖๐ (๓๗,๔๑๖*๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๘๐๘,๘๖๐		
๓๙	นายชัชชาติ ชีเมธอก	ป.ท. (โยธา)	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	กองช่าง	กองช่าง	๓๒๓,๓๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๓๔๑,๓๖๐		
๔๐	นายถิศจิกันท์ บัณฑิตศิริ	วิศวกรรมบัณฑิต (โยธา)	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๓	กองช่าง	กองช่าง	๓๓๗,๕๖๐ (๒๖,๔๖๓*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๓๕๕,๕๖๐		
๑	นายประจวบ ศรีภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๒	ช่าง	ช่าง	๓๓๓,๔๘๐ (๒๖,๑๒๐*๑๒)		๓๓๓,๔๘๐		
๔๑	นายพูนทอง นามรส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		ลูกจ้างประจำ พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ พนักงานสูบน้ำ	๖๑๐,๘๘๐ (๑๗,๕๒๐*๑๒)	-	๖๑๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน	
๔๓	นายเสด็จ บุตรศรีภูมิภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖๒,๓๒๒ (๑๓,๕๒๖*๑๒)	-	๑๖๒,๓๒๒		
๔๔	นายไพฑูริย์ ปิโยโยธาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๔๗,๖๘๕ (๑๒,๓๐๕*๑๒)	-	๑๔๗,๖๘๕		
๔๕	นายอัฐพล ธรรมวิชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๐,๕๖๔ (๑๑,๗๑๒*๑๒)	-	๑๔๐,๕๖๔		
๖	นายอดุลกรภณ์ แนนนารวา	ครุศาสตรวุฒิสภามัธยมศึกษา		ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	๑๓๖,๕๖๐		
๔๗	นายฐิติกันท์ นามณี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	๑๓๖,๕๖๐		
๔๘	นายสมานกร ศรีภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐		
๔๙	นายชินภรณ์ บุรีตั้ง	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๖๒,๓๒๒ (๑๓,๕๒๖*๑๒)	-	๑๖๒,๓๒๒		
๕๐	นายบรรพต นามรส	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	๑๓๖,๕๖๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง			
๕๑	นายเอกชัย เสนอมงคล	ม.๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นายดาวเรือง ศิริจันท	ม.๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	นางสาวพรวิมล ชิตยะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	นางสาวพรนงนิตย์ พรหมบุรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	นางสาวกานติดา ศรีสมพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	นายประทีป พงศา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	นายถาวร บุตรหาร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ		คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	นายธีร์ สีหะนนท์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ		คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	ว่าง	ว่าง	กองการศึกษาของกรมบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ไม่บรรจุราชการศึกษา)	กองการศึกษาของกรมบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ไม่บรรจุราชการศึกษา)	๖๕-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑ ๖๕-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	กองการศึกษาของกรมบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ไม่บรรจุราชการศึกษา)	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐*๕๐,๑๗๐)/๒*๑๒ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๓๕,๖๐๐	
๖๐	นายสมาน กาญจนะพรกุล	ครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหานบัณฑิต	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๓๖๒,๖๔๐	
๖๑	นายอนุชาติ แสนโพธิ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๖๐๒,๘๐๐ (๑๖,๘๐๐*๑๒)	๖๐๒,๘๐๐	
๖๒	ว่าง	ว่าง	๖๕-๓-๐๘-๒๒๒๓-๕๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ครู ค.ศ. ๒ (ง.อุตสาหกรรม)	ค.ศ.๒	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ครู ค.ศ. ๒ (ง.อุตสาหกรรม)	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	ว่าง	ว่าง	๖๕-๓-๐๘-๒๒๒๓-๕๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ครู ค.ศ. ๑ (ง.อุตสาหกรรม)	ค.ศ.๑	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ครู ค.ศ. ๑ (ง.อุตสาหกรรม)	-	-	เงินอุดหนุน
๖๔	นางเบญจวรรณ		พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ง.อุตสาหกรรม)	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ง.อุตสาหกรรม)		พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ง.อุตสาหกรรม)	-	-	เงินอุดหนุน ว่าง
๖๕	ว่าง		๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๕,๐๖๐*๑๒)	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๖	นางสาวสุชาติ นนทิพร	บัญชีบัณฑิต	๖๕-๓-๐๘-๒๒๒๓-๕๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ค.ศ.๒	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนของกรมการเคหะ ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ กำหนดแนวทางการขอพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความต้องการของระบบข้อมูลข่าวสาร โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ◆ การบริหารโครงการ
- ◆ การให้บริการ
- ◆ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ◆ การเขียนหนังสือราชการ
- ◆ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ประกอบด้วย

- ♦ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ♦ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ♦ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ♦ การบริการเป็นเลิศ
- ♦ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องไม่ประพัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่เมสสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จให้มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องมุ่งแก้ปัญหา

ความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของโดยข้าราชการ/พนักงานจะทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในทางที่ชอบ

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ

๑๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานตน

