

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘-๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓-๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑-๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

ภาคผนวก

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโนนรัง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา

เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์รอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man PowerPlanning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- การพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงที่มีลักษณะงาน/งบประมาณใกล้เคียงกัน

ส่วนราชการ	อบต.โนนรัง	อบต.ประสุข	อบต.ตลาดไทร
ข้าราชการ	๒๖	๔๓	๓๔
พนักงานครู	๒	๒	๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๖	๒๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๔	๒๒
รวม	**๕๓**	**๖๕**	**๘๖**

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- ถนนไม่ได้มาตรฐาน เมื่อมีการบรรทุกของหนักหรือเกิดน้ำท่วม ถนนจะเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

- ระบบไฟฟ้า บริเวณทางสัญจรบางแห่งไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ หรือมีแต่เกิดการชำรุดทำให้อาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร์ผู้ใช้เส้นทาง

- ระบบประปา ยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ น้ำประปายังมีความสะอาดไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

พื้นที่ในเขตอบต.โนนรัง และพื้นที่ใกล้เคียงจากการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- ถนนทุกสายในเขตอบต.โนนรัง ได้รับการก่อสร้างยกระดับถนน ขยายท่อระบายน้ำเพื่อให้น้ำไหลสะดวกป้องกันปัญหาน้ำท่วม สามารถดำเนินการก่อสร้างถนน คสล. หรือลาดยางได้ทุกสาย ซึ่งจะทำให้ไม่ต้องทำโครงการซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ให้สิ้นเปลืองงบประมาณหรือซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นอีกและมีการขยายถนนบางสายเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน

- ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการดูแลให้ความช่วยเหลือโดยของบประมาณจากไฟฟ้าให้การสนับสนุนในการซ่อมแซม ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าให้ทั่วถึง

- ขอให้หน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำและสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลช่วยเหลือในการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาทุกแห่งในเขตพื้นที่ และขยายเขตประปาให้ราษฎรมีน้ำประปาใช้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมขาดระบบชลประทานหรือแหล่งน้ำทำให้ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร

- การส่งเสริมหรือการพัฒนาด้านเศรษฐกิจยังไม่ทั่วถึง

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ในเขตอบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- อบต.โนนรัง มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีความทันสมัยทางเทคโนโลยี สามารถให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้กับประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ

- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการลดลง

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ในเขตอบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- อบต.โนนรัง มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีความทันสมัยทางเทคโนโลยี สามารถให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพตนเองปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นยึดหลักธรรมมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ

- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการลดลง

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ในเขตอบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- อบต.โนนรัง มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีความทันสมัยทางเทคโนโลยี สามารถให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพตนเองปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นยึดหลักธรรมมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- ขาดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ประชาชนยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- ประชาชนทั้งหมดในเขต อบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีการอบรมและร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่ป่าสีเขียว ลดปัญหาทางสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านสาธารณสุข และการดูแลตัวเองและครอบครัวให้ห่างไกลจากโรคภัยต่าง ๆ
- เครื่องมือหรืออุปกรณ์สนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- ประชาชนทั้งหมดในเขตอบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- ประชาชนมีมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยต่าง ๆ
- ประสานกับหน่วยงานด้านสาธารณสุข เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านสาธารณสุข และการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวให้ห่างไกลจากโรคภัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงพอ
- จัดอบรมทบทวนการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างต่อเนื่อง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

- ปัญหาด้านการจัดเรียนการสอนไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเท่าที่ควร

- สถานที่ในการออกกำลังกาย เช่น ลานกีฬา อุปกรณ์กีฬาแต่ละชนิด มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบสาน ส่งเสริม อนุรักษ์

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- ประชาชนทั้งหมดในเขตพื้นที่ อบต.โนนรัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- จัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่ให้เด็กและเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไปได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด เช่น การส่งเสริมด้าน การกีฬา การจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง

- ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกาย ลานกีฬาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขต อบต.

- การจัดเรียนการสอนของอบต.โนนรัง ได้รับการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความพร้อม มีคุณภาพในทุกๆด้าน

- ประเพณีท้องถิ่นมีการปฏิบัติสืบทอดต่อ ๆ กันจนถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)
๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)
๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)
๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)

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

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ซึ่งสามารถสรุปและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ดังนี้

<u>จุดแข็ง(Strengths)</u>

๑. มีสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา ๗ แห่ง
๒. มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะเป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิดได้แก่ มันสำปะหลัง ข้าว
๓. มีสถานบริการทางด้านสาธารณสุขพร้อม(มี รพ.สต. ๒ แห่ง)
๔. มีบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
๕. ประชาชนเป็นญาติพี่น้องกันทั้งตำบล มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่พอจะพัฒนาให้มีชื่อเสียง สระน้ำหนองเมืองยาง
๖. มีกลุ่มทำข้าวเกรียบ เป็นผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ

จุดอ่อน(Weaknesses)

๑. ขาดการจัดการด้านการตลาดเกี่ยวกับพืชผลทางการเกษตร
๒. ประชาชนบางส่วนไม่มีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง
๓. ที่ดินขาดเอกสารสิทธิ์
๔. เยาวชนและผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการพัฒนา ดูแลใส่ใจอย่างทั่วถึง
๕. น้ำเพื่อการอุปโภค/ บริโภคไม่เพียงพอ

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ

๖. พื้นที่ราบลุ่มและพื้นที่ทางการเกษตรเกิดน้ำท่วมขัง ทำให้การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย

๗. ร่องระบายน้ำในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน

๘. ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ

๙. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพานได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง

๑๐. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านการศึกษา

๑๒. ปัญหาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๒. ประชาชนขาดวินัยด้านจราจร

๑๓. ประชาชนยังลุ่มหลงในอบายมุข

โอกาส(Opportunities)

๑. ในเขตตำบลโนนอุดมมีโรงงานเย็บผ้าทำให้เศรษฐกิจของตำบลดีขึ้น

๒. มีการส่งเสริมนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ได้แก่ โครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรค โครงการพักหนี้เกษตรกร พัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก โครงการเกษตรปลอดสารพิษ เป็นต้น

๓. ประชาชนให้ความสนใจด้านสุขภาพ และการออกกำลังกาย

อุปสรรค(Threats)

๑. ประชาชนมีหนี้สิน

๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม ภัยแล้ง)

๓. ขาดการส่งเสริมด้านเทคโนโลยี

๔. ขาดทุนทรัพย์ในการลงทุนประกอบอาชีพ

หมายเหตุ : อ้างอิงจาก แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐) อบต.โนนรัง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓.ด้านการส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑.ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒.ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓.ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕.ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๗.การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งดังกล่าวในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Treats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโนนรัง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนและ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆเพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลโนนรัง ดังนั้น ในการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอาจมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือ การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นในอนาคตข้างหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ปัจจุบัน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา ประกอบด้วย

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๔ อัตรา	ว่าง ๑๒ อัตรา
๒.ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา	
๓.ครู	จำนวน ๑ อัตรา	ว่าง ๑ อัตรา
๔.พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา	ว่าง ๓ อัตรา
๕.พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๐ อัตรา	ว่าง ๑ อัตรา

และตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๘,๓๔๖,๕๖๐ บาท

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	๑	**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป		๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
	๑.๒ งานนโยบายและแผน		๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
	๑.๓ งานกฎหมายและคดี		๑.๓ งานนิติการ	
	๑.๔ งานป้องการและบรรเทาสาธารณภัย		๑.๔ งานป้องการและบรรเทาสาธารณภัย	
	๑.๕ งานวิชาการสาธารณสุข		๑.๕ งานวิชาการสาธารณสุข	
	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร		๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒	**กองคลัง**	๒	**กองคลัง**	
	-กลุ่มงานการเงินและบัญชี		-กลุ่มงานการเงินและบัญชี	
	๒.๑ งานการเงิน		๒.๑ งานการเงิน	
	๒.๒ งานบัญชี		๒.๒ งานบัญชี	
	-กลุ่มงานบริหารงานคลัง		-กลุ่มงานบริหารงานคลัง	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ		๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ	
	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓	**กองช่าง**	๓	**กองช่าง**	
	๓.๑ งานก่อสร้าง		๓.๑ งานก่อสร้าง	
	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค		๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
	๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๓.๔ งานผังเมือง		๓.๔ งานผังเมือง	
๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	
	๔.๑ งานบริหารการศึกษา		๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
	๔.๒ งานกิจการโรงเรียน		๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	
	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๕	**กองสวัสดิการสังคม**	๕	**กองสวัสดิการสังคม**	
	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์		๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
	๕.๓ งานส่งแสริมอาชีพละพัฒนาสตรี		๕.๓ งานส่งแสริมอาชีพละพัฒนาสตรี	
๖	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	๖	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน		๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ <u>การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโนบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑				
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักสันทนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผอ.ศพด. บ้านโนนรัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผอ.ศพด. บ้านดงบัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผอ.ศพด. บ้านใหม่พัฒนาหนองโก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผอ.ศพด. บ้านโนนหาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙				
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	679,320	168,000	1	1	1	-	-	-	40,800	43,320	45,840	888,120	931,440	977,280	(	56,610	)
	สำนักปลัด อบต.																				
2	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	538,680	42,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	613,080	647,400	683,760	(	44,890	)
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	265,800	0	1	1	1	-	-	-	15,960	16,920	18,000	281,760	298,680	316,680	(	22,150	)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	302,760	0	1	1	1	-	-	-	18,240	19,320	20,520	321,000	340,320	360,840	(	25,230	)
5	นักเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	(	33,430	)
6	นิติกร	ปก/ชก	1	1	265,800	0	1	1	1	-	-	-	15,960	16,920	18,000	281,760	298,680	316,680	(	22,150	)
7	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	1	1	279,600	0	1	1	1	-	-	-	16,800	17,880	18,960	296,400	314,280	333,240	(	23,300	)
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	1	296,880	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,040	314,760	333,720	353,760	(	24,740	)
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(	ว่างเดิม	)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	1	1	202,080	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,680	214,320	227,280	240,960	(	16,840	)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	1	1	311,400	0	1	1	1	-	-	-	18,720	19,920	21,120	330,120	350,040	371,160	(	25,950	)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
12	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	193,320	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,120	209,280	217,680	(	16,110	)
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	236,280	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,320	245,760	255,600	265,920	(	19,690	)
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	224,040	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	233,040	242,400	252,120	(	18,670	)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	171,000	0	1	1	1	-	-	-	6,840	6,840	7,200	177,840	184,680	191,880	(	14,250	)
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	171,480	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,440	185,640	193,080	(	14,290	)
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,760	6,000	136,560	142,320	148,320	(	ว่างเดิม	)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
18	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
19	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
21	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
22	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
24	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	ว่างเดิม	)
	กองคลัง																				
25	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	595,800	134,400	1	1	1	-	-	-	35,760	37,920	40,200	765,960	803,880	844,080	(	49,650	)
26	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	ชพ.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดตามโครงสร้าง		
27	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดตามโครงสร้าง		
28	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	1	1	380,640	0	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,560	427,800	453,480	(	31,720	)
29	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	1	407,880	0	1	1	1	-	-	-	24,480	26,040	27,600	432,360	458,400	486,000	(	33,990	)
30	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(	18,200	)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	1	386,400	0	1	1	1	-	-	-	23,280	24,600	26,160	409,680	434,280	460,440	(	32,200	)
32	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	219,600	228,720	238,200	(	18,100	)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	211,200	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,720	228,600	237,840	(	17,600	)
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	189,120	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	196,800	204,720	213,000	(	15,760	)
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	206,760	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,040	223,680	232,680	(	17,230	)
	กองช่าง																				
36	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	565,440	42,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560	(	47,120	)
37	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(	18,200	)
38	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	405,360	0	1	1	1	-	-	-	24,360	25,800	27,360	429,720	455,520	482,880	(	33,780	)
39	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(	ว่างเดิม	)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,960	7,320	167,040	174,000	181,320	(	ว่างเดิม	)
41	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	187,800	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,360	203,280	211,440	(	15,650	)
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(	13,920	)
43	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(	13,920	)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
44	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(	41,470	)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
45	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(	ว่างเดิม	)
46	นักสันทนาการ	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(	ว่างเดิม	)
47	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(	ว่างเดิม	)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง									-	-	-									
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว								
49	ครู (คศ. ๒)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
50	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
51	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบัง																				
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว								
54	ครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
55	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหาด																				
57	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
58	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่พัฒนาหนองโก																				
60	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
61	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
	กองสวัสดิการสังคม																				
63	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ต้น	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	586,440	619,200	653,880	(	42,800	)
64	นักสังคมสงเคราะห์	ปก/ชก	1	-	366,000	0	1	1	1	-	-	-	21,960	23,280	24,720	387,960	411,240	435,960	(	ว่างเดิม	)
65	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	240,840	0	1	1	1	-	-	-	14,520	15,360	16,320	255,360	270,720	287,040	(	20,070	)
66	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	1	1	242,040	0	1	1	1	-	-	-	14,640	15,480	16,440	256,680	272,160	288,600	(	20,170	)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
67	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	319,080	0	1	1	1	-	-	-	12,840	13,320	13,920	331,920	345,240	359,160	(	26,590	)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
68	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,104	13,920	14,760	231,504	245,424	260,184	(	18,200	)
	รวม		**68**	**52**	**14,176,680**	**470,400**	**68**	**68**	**68**	**0**	**0**	**0**	**736,224**	**790,800**	**836,280**	**15,383,304**	**16,174,104**	**17,010,384**			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															**2,307,496**	**2,426,116**	**2,551,558**			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**17,690,800**	**18,600,220**	**19,561,942**			
	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**25.88**	**25.92**	**25.96**			

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 68,346,560 บาท

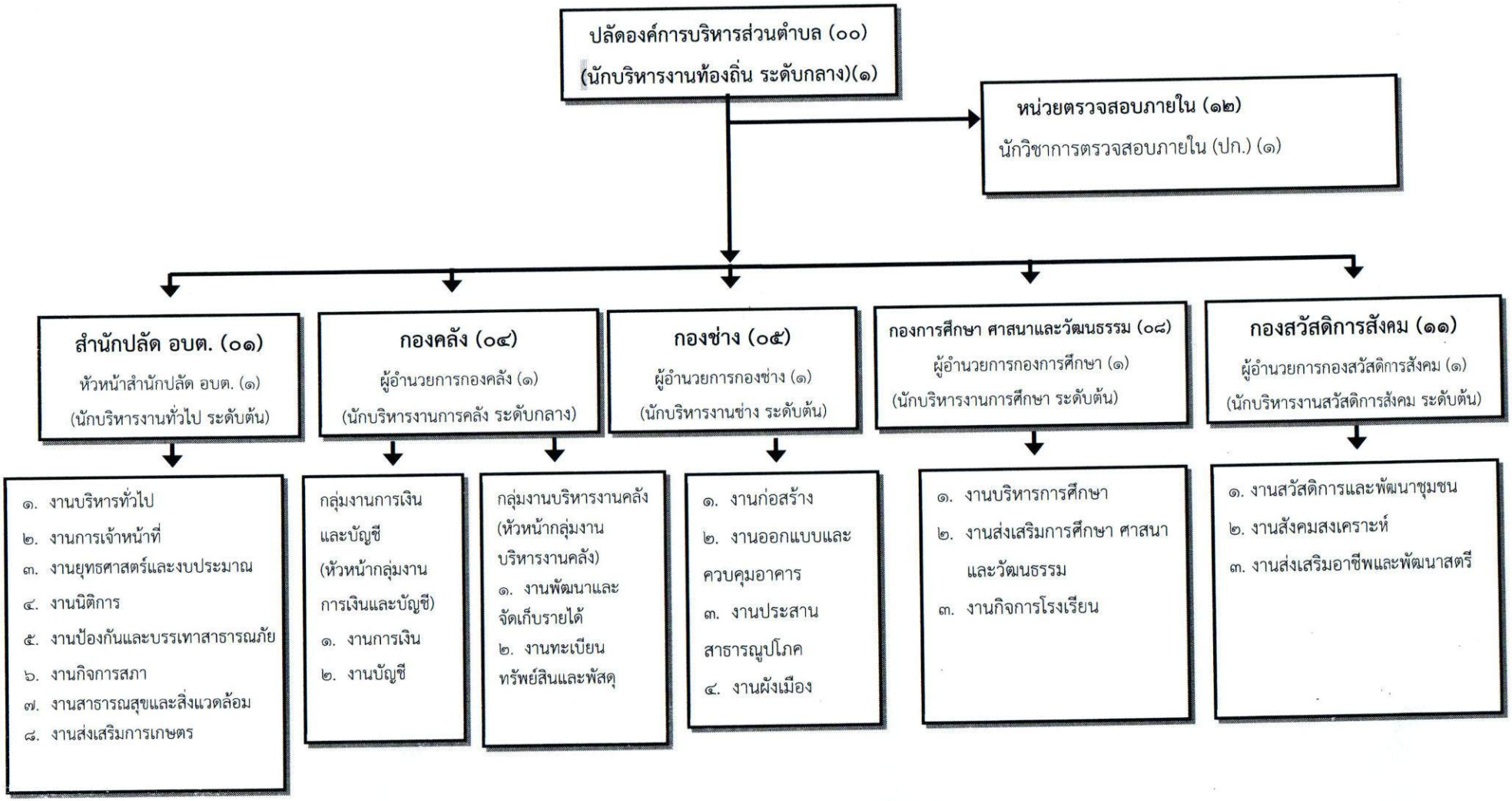
งบประมารรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (68,346,560บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571จำนวน 71,763,888 บาท

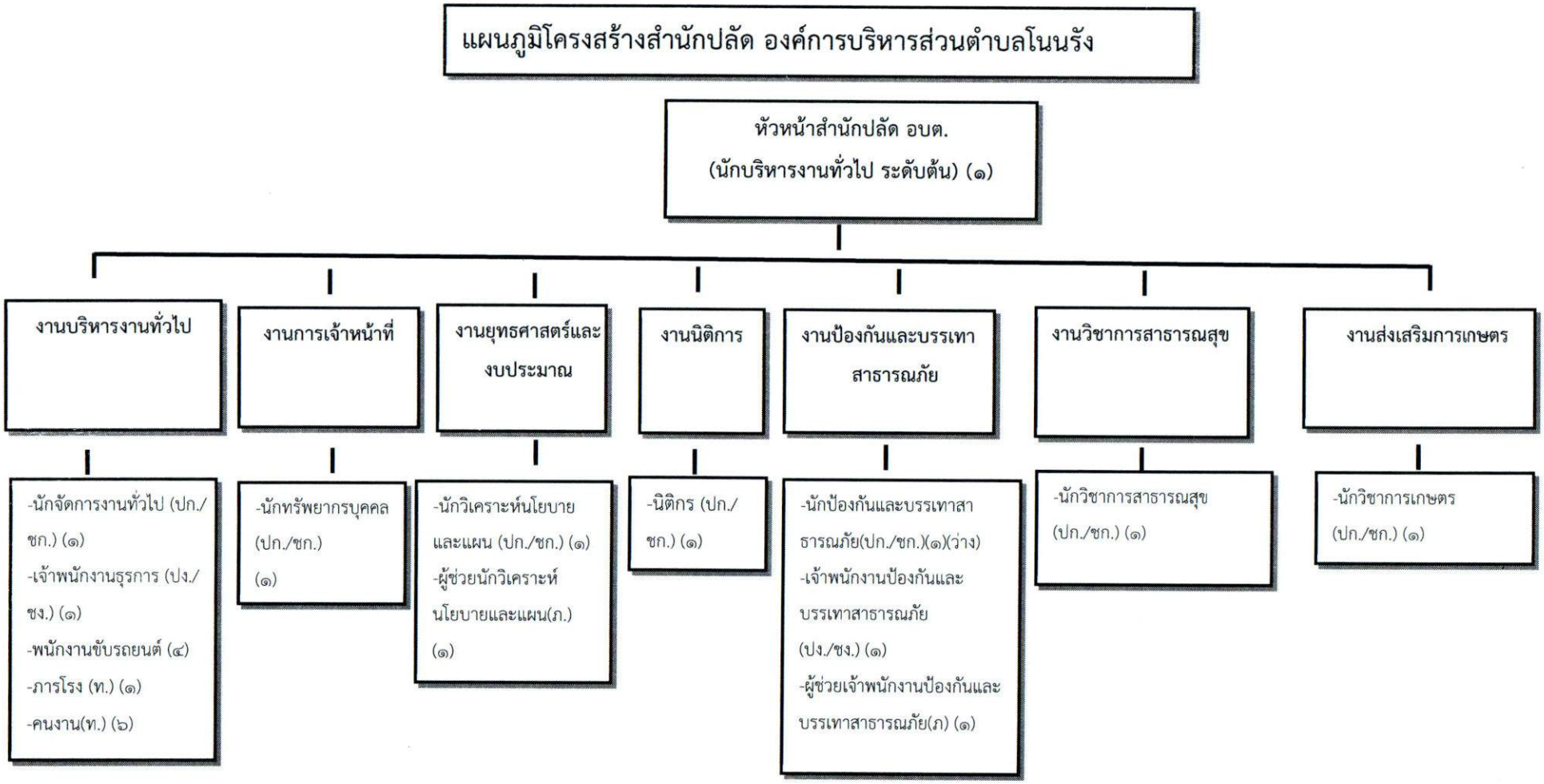
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (71,763,888 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 75,352,082 บาท

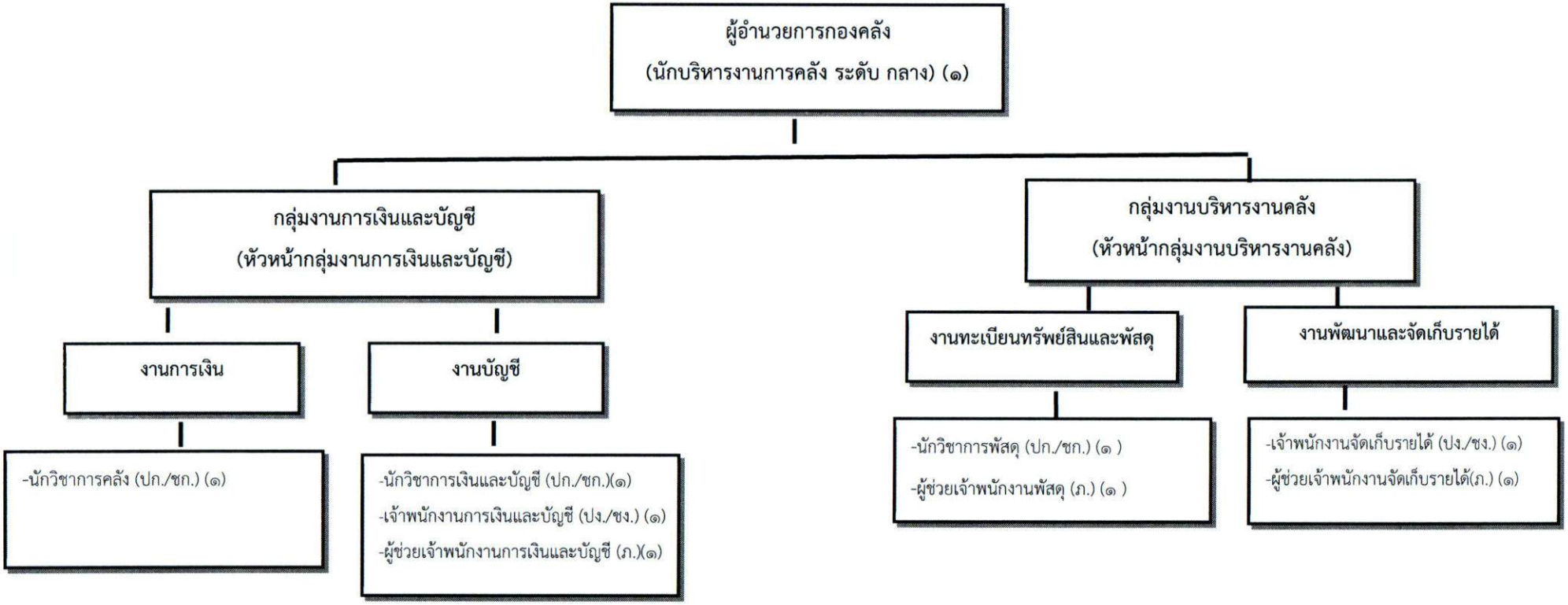
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา



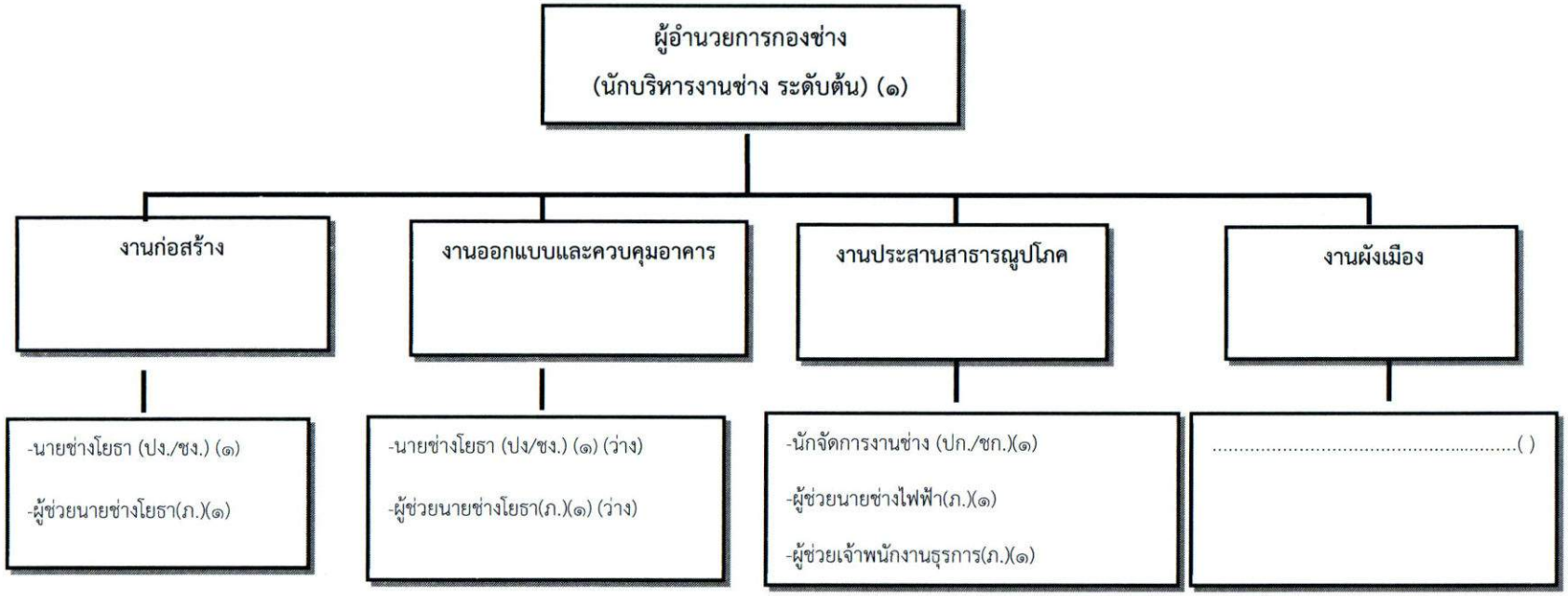
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



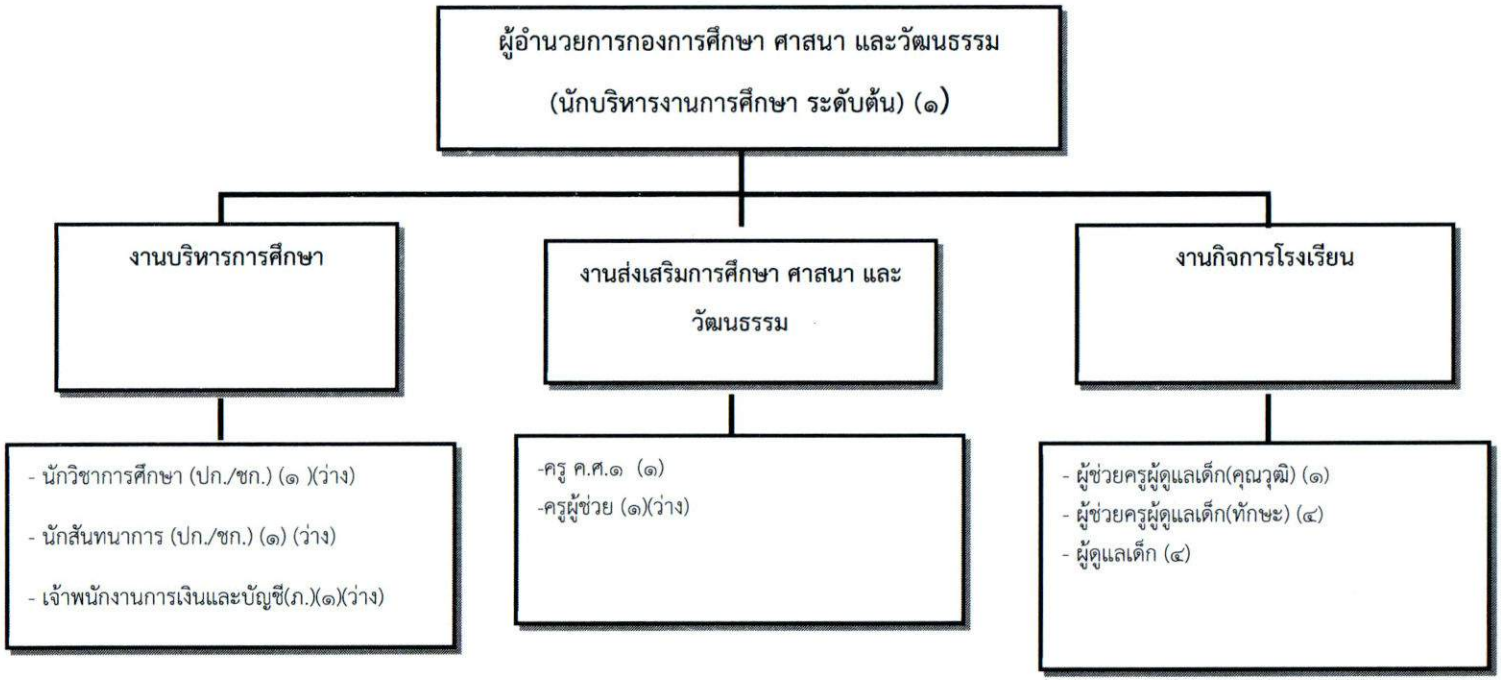
แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



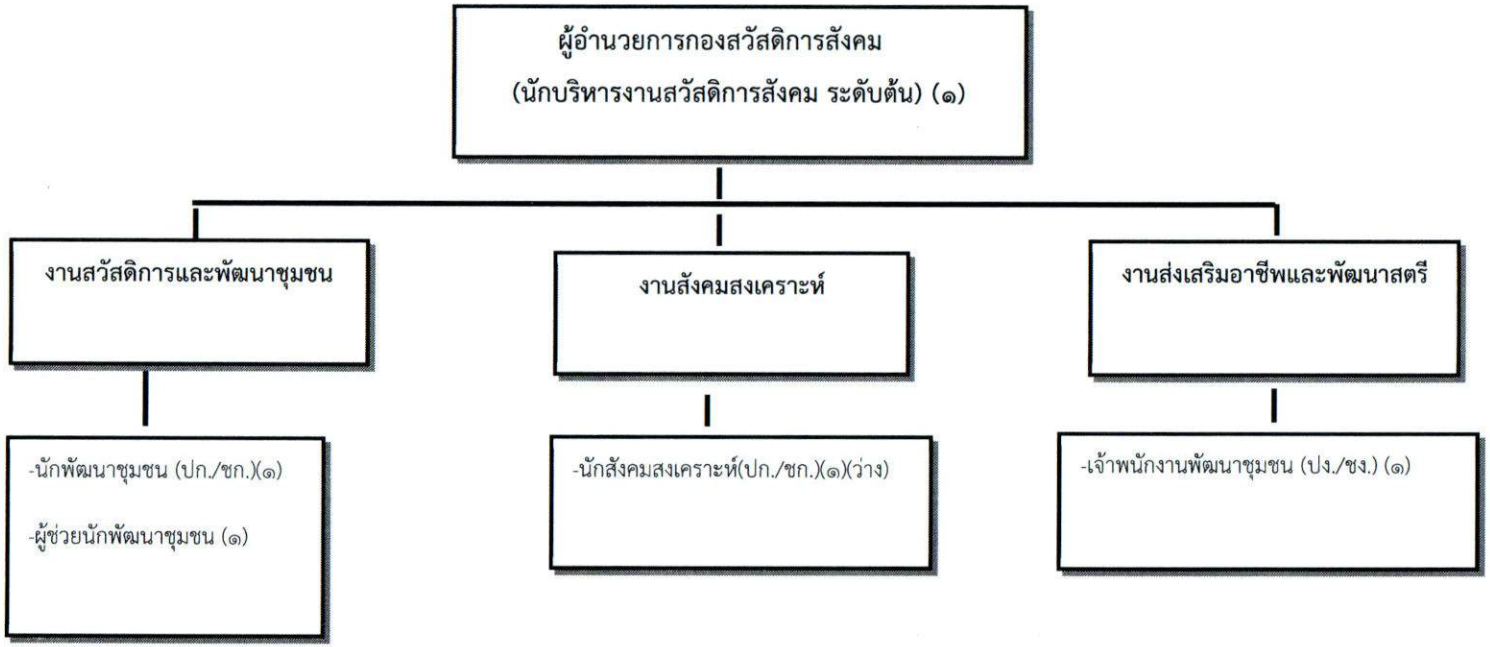
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



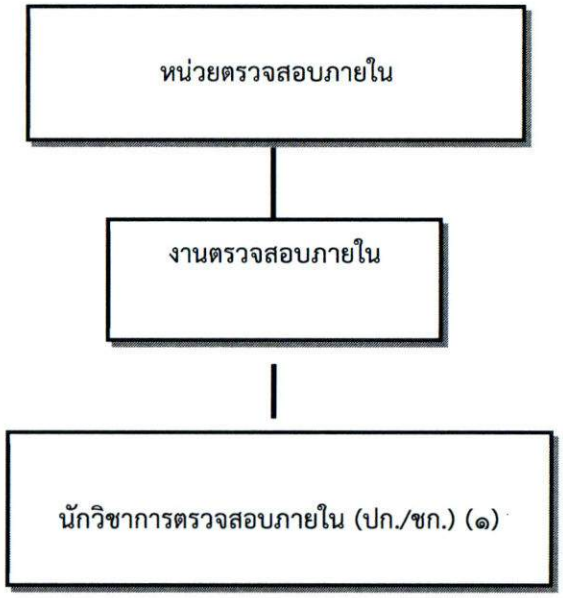
แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



แผนภูมิโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายเกียรติพงศ์ บุญผุด	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บก.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๙,๓๒๐ (๕๖,๖๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔๗,๓๒๐
สำนักปลัด อบต.												
๒	นางณัฐศิกาณ ไพราม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อต.	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๘๐,๖๘๐
๓	น.ส.วิลาวรรณ แสงโพธิ์รัมย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๖๕๘๐๐
๔	นายคำชวน มะปะเข	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๒,๗๖๐
๕	นายสรวิศ ตาชูชาติ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓๔๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๐๑,๑๖๐
๖	นางสาวอรุโณทัย ทับงาม	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๖๕,๘๐๐
๗	นายวสันต์ สารการ	ปริญญาตรี เกษตรศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๗๙,๖๐๐ (๒๓๓๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๗๙,๖๐๐
๘	นางสาวพิมผกา ชนะค้า	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๙๖,๘๘๐ (๒๔๗๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๙๖,๘๘๐
๙				นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.				ว่างเดิม
๑๐	นางอัญชลี แย้มศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖๘๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๐๘๐
๑๑	นายสมาน สง่าศรี	ปวส. ช่างผลิตเครื่องมือ	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๓๑๑,๔๐๐ (๒๕๙๕๐x ๑๒)	๐	๐	๓๑๑,๔๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๒	นายอดิศักดิ์ แซ่เจีย	ปวส. เครื่องกล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖๑๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๓,๓๒๐
๑๓	นางสาววาสนา ยาทองทิพย์	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒๓๖,๒๘๐ (๑๙๖๙๐x๑๒)	๐	๐	๒๓๖,๒๘๐
๑๔	นายพยอม เบียดกระสินธ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	๒๒๔,๐๔๐ (๑๘๖๗๐x ๑๒)	๐	๐	๒๒๔,๐๔๐
๑๕	นายปรมินทร์ แท่นทอง	มัธยม ๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔๒๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๑,๐๐๐
๑๖	นายประยงค์ เพ็งโสภา	มัธยม ๓	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ภ.)	-	๑๗๑,๔๘๐ (๑๔๒๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๑๔๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๗				พนักงานขับรถยนต์(ภ.)			พนักงานขับรถยนต์(ภ.)					ว่าง
๑๘	นายสมเกียรติ สาพันธุ์	ม.ปลาย	-	ภารโรง(ท.)	-	-	ภารโรง(ภ.)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายศิริวัฒน์ ประทุมจร	ม.ต้น	-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวจิดาภา พรมลิบุตร	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสัจภูมิ ประทุมจร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวอุมาพร พิมติพิมโน	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายภัทรกร ชนะชัย	ปริญญาตรี เทคโนโลยีผลิตสัตว์	-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔			-	คนงาน(ท.)	-	-	คนงาน	-		-	-	ว่าง
กองคลัง												
๒๕	นางพิไลวรรณ ฉายพิมาย		๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๙๕,๘๐๐ (๔๙๖๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๓๐,๒๐๐
๒๖				หน.กลุ่มงานบริหารงานคลัง	ชพ.		หน.กลุ่มงานบริหารงานคลัง	ชพ.				ว่าง
๒๗				หน.กลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.		หน.กลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.				ว่าง
๒๘	นางสาวพรรณธิพา มารศรี	ปริญญาตรี บัญชี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๘๐,๖๔๐ (๓๑๗๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๘๐,๖๔๐
๒๙	นางญาณิศา แสวงผล	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๐๗,๘๘๐ (๓๓๙๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๐๗,๘๘๐
๓๐	นางสาริศา วรธงไชย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘๒๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๘,๔๐๐
๓๑	นางสาวพิกุล คุชิตา	ปริญญาตรี บัญชี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒๒๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๘๖,๔๐๐
๓๒	นายไชยวัฒน์ แย้มศรี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๘๑๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๐,๘๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
พนักงานจ้าง												
๓๓	นางสาวสุกัญญา รัทธนี	ปริญญาตรี การเงินการธนาคาร	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๑,๒๐๐ (๑๗,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๑,๒๐๐
๓๔	นางสาวพัณณิตา จวรรณะ	ปริญญาตรี การตลาด	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๙,๑๒๐ (๑๕,๗๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๙,๑๒๐
๓๕	นางสาวนิรมล บุญเชื่อง	ปริญญาตรี บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๖,๗๖๐
กองช่าง												
๓๖	นายวรวิทย์ ช่วยพิมาย	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อต.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๖๐๗,๔๔๐
๓๗	นายพัชรวัฒน์ สังข์ทิพย์	ปริญญาตรี วิศวกรรมไฟฟ้า	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง		๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง		๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	๐	๐	๒๑๘,๔๐๐
๓๘	นายสุขุม ไชสง	ปริญญาตรี สถาปัตยกรรม	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐๕,๓๖๐ (๓,๓๗๘๐x ๑๒)	๐	๐	๔๐๕,๓๖๐
๓๙			๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.				ว่าง
พนักงานจ้าง												
๔๐	นายตฤณพรรษกร งามเลิศ	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๗,๘๐๐ (๑๕,๖๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๗๘๐๐
๔๑				ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-				ว่าง
๔๒	น.ส.นลินทิพย์ สุวรรณา	ปริญญาตร บริหารธุรกิจ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗๐๔๐ (๑๓๙๒๐X๑๒)	๐	๐	๑๖๗๐๔๐
๔๓	นายณัฏฐากรณ์ ศรีพันธบุตร	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑๖๗๐๔๐ (๑๓๙๒๐X๑๒)	๐	๐	๑๖๗๐๔๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๔	นายชาญณรงค์ รถเพชร	ปริญญาตรี การฝึกและการจัดการกีฬา	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อต.	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๗๗,๖๔๐ (๔๑๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๓๙,๖๔๐
๔๕				ผอ.ศพด.บ้านโนนรัง	บต.		ผอ.ศพด.บ้านโนนรัง	บต.				ว่าง
๔๖				ผอ.ศพด.บ้านดงบัง	บต.		ผอ.ศพด.บ้านดงบัง	บต.				ว่าง
๔๗				ผอ.ศพด.บ้านโนนหาด	บต.		ผอ.ศพด.บ้านโนนหาด	บต.				ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๘				ผอ.ศพด.บ้านใหม่พัฒนาหนองโ	บต.		ผอ.ศพด.บ้านใหม่พัฒนาหนองโก	บต.				ว่าง
๔๙			๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.				ว่าง
๕๐				นักสันทนาการ	ปก./ชก.		นักสันทนาการ	ปก./ชก.				ว่าง
๕๑				เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานการเงินบัญชี	ปง./ชง.				ว่าง
๕๒	นางสาวพิกุล ดีหลาย	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๒๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	ค.ศ. ๒	๒๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	ค.ศ. ๑	๓๐๓,๗๒๐ (๒๕,๓๑๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐	-	๓๐๗,๒๒๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๓	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-		-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง)												
๕๔	นางสาวสุพัตรา ฤทธิ์ศิริ	อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓,๕๖๐ (๑,๑๓๘๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๕	นางสาวอัญชลี ลบไธสง	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบัง)												
๕๖	นางสุภัชชา สุกิจเริงชัย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑,๑๓๘๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๗	นางชัญพัชร ปรานกระโทก	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหาด)												
๕๘		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-		-	-	ว่าง
๕๙	นางสาวพนิดา มาลาศรี	ม.ต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่พัฒนาหนองโก)												
๖๐				ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-				ว่าง
๖๑	นางสาวชไมพร มีทอง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑,๑๓๘๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๒	นางสาววิภาวดี ทลือหาร	ปวส. การบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ท.)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองสวัสดิการสังคม												
๖๓	นางสาวสายฝน นามพิมูล	ปริญญาโท ร.ม.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๖๐๐
๖๔	นางสาวริญญ์รภัส กะตะศิลา					๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๔๐,๘๔๐ (๒๐๐๗๐x๑๒)			๒๔๐,๘๔๐
๖๕				นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.		นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.				
๖๖	นายวินัย เขตคาม	ปวส.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๖๗	นางสาวนฤมล ห่อไธสง	ปริญญาตรี พืชศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๙,๐๘๐ (๒๖๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๙,๐๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๘	นางสาวเบญจวรรณ ทองไทย	ปริญญาตรี บัญชี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยนบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การทำงานทุกอย่างต้องเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโนนรัง อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้เพิ่มทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้านได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน คือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๑.๓ ด้านการบริหาร คือรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จะจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทัศนคติที่ดี เช่น ฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และส่วนราชการต่างๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การศึกษาดูงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอนไทย ได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่างๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางต่อไป

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดประชุมประจำเดือนเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ออกมาใหม่อยู่เสมอ

๕. การสอนงาน เป็นการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีแรงจูงใจ สอนงานในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ในทุกระดับโดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลโนนรัง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายเสวียน สุทธิไชยา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง