

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

- บันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการ
- สำเนารายงานการประชุม
- สถิติปริมาณงานแต่ละกอง

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง สามารถวางแผนอัตราจ้างการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และมีพนักงานส่วน ตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองน้ำแดง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาและปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำแดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ วัน $\times$ ๖ ชั่วโมง $\times$ ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพัก ๑ ชั่วโมง)

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

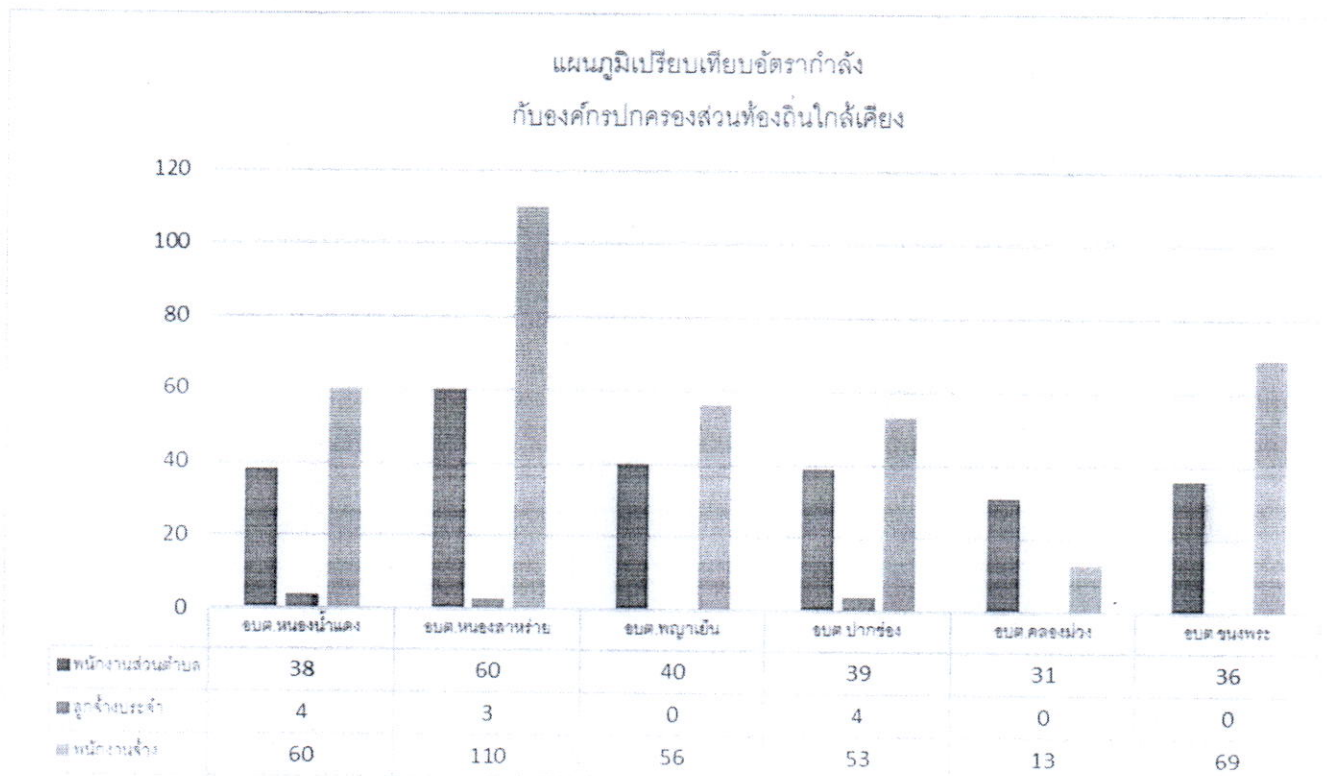
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำ ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ งานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง องค์การบริหาร ส่วนตำบลชนพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลพญาเย็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย ซึ่งทุกแห่งมี หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



ลำดับ ที่	อปท.	งบประมาณ ปี 2563	ขนาดพื้นที่ ตร.ม.	จำนวน ส่วน ราชการ	จำนวน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ของ อบต.	อัตรากำลัง			
						พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
1	อบต.หนองน้ำแดง	89,200,000	77.06	6	3	38	4	60	103
2	อบต.หนองสาหร่าย	156,000,000	179	8	5	60	3	110	173
3	อบต.พญาเย็น	63,707,000	85.56	5	6	40	0	56	96
4	อบต.ปากช่อง	99,000,000	148.96	5	3	39	4	53	96
5	อบต.คลองม่วง	65,000,000	111.04	5	2	31	0	13	44
6	อบต.ชนพระ	84,500,000	94.54	5	5	36		69	105

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง องค์การบริหารส่วนจาจากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย องค์การบริหารส่วนตำบลตาบลปากช่อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลพญาเย็น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีการกำหนดอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันที่เหมาะสม เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ใน

การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

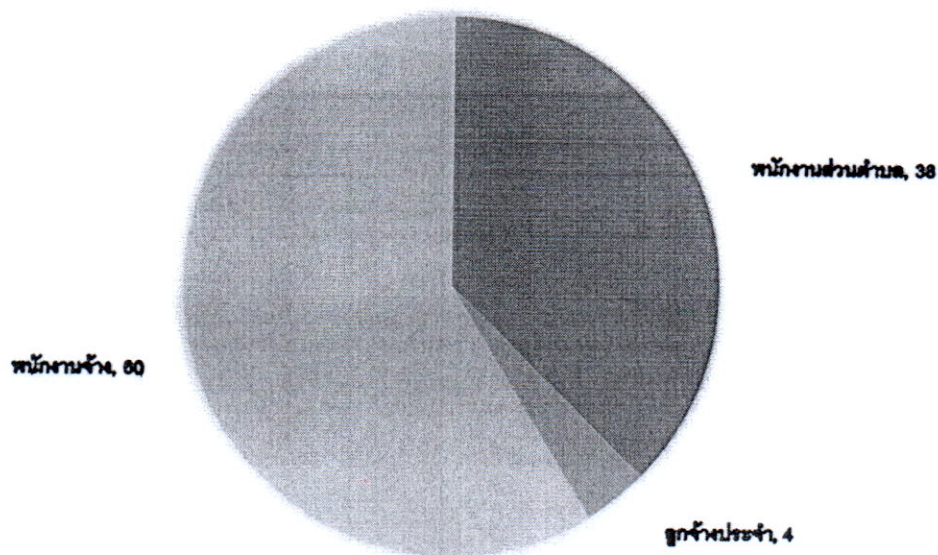
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

-ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตราากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง



การกำหนดอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการควบคุมโรค การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ถนนหลายสายยังมีสภาพชำรุด อาจเกิดอันตรายในการสัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณมากงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เนื่องจากตำบลหนองน้ำแดงมีผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างดีตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากักเก็บได้ ทั้งที่ตำบลหนองน้ำแดงมีแหล่งน้ำธรรมชาติคือลำตะคอง แต่ไหลผ่านบางหมู่บ้าน ส่วนหมู่บ้านที่อยู่ในที่สูงจะขาดน้ำ โดยเฉพาะถึงฤดูแล้งจะประสบปัญหาในการขาดแคลนน้ำในการอุปโภค ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้าครอบคลุมทุกจุด แต่ไฟฟ้าแสงสว่างริมทางยังไม่เพียงพอทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ การให้บริการประปาหมู่บ้านน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบต้นเขิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลหนองน้ำแดง ถืออยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงได้ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลผลิตจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาดมารองรับผลผลิตต่างๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้มาดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นิยมในใช้ปุ๋ยเคมียังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกรทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็งกระด้างเสื่อมสภาพลงทุกวันมานาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรขาดทุน พ่อค้าคนกลางร่ำรวย

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่ต้องการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท และมีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก จึงมีปัญหาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด สิ่งที่ชุมชนต้องการมากคือที่จะเข้ามาอบรมดูแลด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ

๔.๓.๓ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ที่ด้วยโอกาสไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ ระยะเวลาที่ผ่านมาในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งทางการเมือง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย จึงขาดความร่วมมือ ส่งผลให้ผู้นำชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในกิจกรรมส่วนรวมเท่าที่ควร การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงค่อนข้างมีอุปสรรค

๔.๔.๒ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิมๆกำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ เช่นลำตะคองที่เป็นแหล่งน้ำสายหลักของตำบล ผู้ครอบครองที่ดินริมตลิ่งเขตรัศมีคลองมีการสร้างรั้วรอบขอบชิด ประชาชนทั่วไปจึงไม่สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำได้ ทั้งที่ลำตะคองเป็นทรัพยากรธรรมชาติและเป็นสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ทุกคนมีสิทธิใช้เท่าเทียมกัน ส่วนป่าไม้ก็ถูกทำลายจากการบุกรุกป่าสาธารณะเพื่อเอาไปเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง ประชาชนจะผลักรากไม้ให้ส่วนราชการเข้าไปดูแลซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน มนุษย์ทุกคนถือเป็นสมบัติของประชาคมโลก จึงมีส่วนช่วยในการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าเทียมกัน ความต้องการประชาชนหรือสิ่งของของประชาชนคาดหวังไว้ จึงเป็นเรื่องการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๕.๒ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง มีจำนวนน้อย ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติ เนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสาร

ต่างๆผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ๑.๕ เจาะบ่อบาดาล
- ๑.๖ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนกละส่งเสริมให้มีกิจกรรมสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ

๔.๒ จัดหาบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองน้ำแดงคือ

“หนองน้ำแดง แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองน้ำแดงเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองน้ำแดง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการลงทุน การพาณิชย์กรรมและเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยุทธศาสตร์ที่

๖ ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลหนองน้ำแดงมีเส้นทางคมนาคมสายหลัก ได้แก่ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒ (ถนนมิตรภาพ) เป็นถนนลาดยาง ผ่านหมู่ที่ ๑,๒,๗,๘ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๐๙๐ (ถนนธนรัชต์) เป็นถนนลาดยาง ผ่านหมู่ที่ ๔,๕,๖,๘ ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอปากช่อง ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลหนองน้ำแดง มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลหนองน้ำแดง ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน จึงจำเป็นอย่างยั้งจะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนี้ การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัด

ระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

๑. การขาดแคลนน้ำในการอุปโภคบริโภค และการบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลหนองน้ำแดงต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน ประกอบกับสภาพพื้นที่เป็นภูเขาทำให้ระดับน้ำใต้ดินอยู่ลึกมาก น้ำบาดาลจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลหนองน้ำแดงมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ชำรุดตามสภาพการใช้งานบางแห่งพื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาตั้งเงิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ใสไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

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 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

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

จุดแข็ง (Strength)

ในพื้นที่มีโรงเรียนประถมและมัธยม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลหนองน้ำแดง เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศ์าคณะญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจาก ค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตน้อย
๒. จากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เข้ามาอย่างเสรีส่งผลให้เกิดปัญหาด้านอาชญากร ปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่และปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลหนองน้ำแดงเป็นชุมชนชนากลาง จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ ให้ความสำคัญน้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ภูมิศาสตร์เป็นเส้นทางสู่ประตูเขาใหญ่ ทำให้พื้นที่ตำบลหนองน้ำแดงการขยายตัวด้านการลงทุน อสังหาริมทรัพย์ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ชุมชนขยายตัวจึงทำให้มีผลกระทบดังต่อไปนี้

๒. ตำบลหนองน้ำแดงมีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหนองน้ำแดงมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติ เช่นภูเขา แหล่งน้ำลำตะคอง และป่าไม้ที่ทรงคุณค่า เหมาะแก่การท่องเที่ยวพักผ่อน เจริญเติบโต

จุดอ่อน (Weak)

จำนวนขยะที่เพิ่มมากขึ้น ที่เกิดจากการนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีลำตะคองไหลผ่าน จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๘))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลหนองน้ำแดงมีศาสนาสถานหลายแห่ง และมีวัดถ้ำหลายแห่ง มีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. พัฒนาศาสนาสถาน เช่น วัดถ้ำหลายแห่ง ให้เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมและท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๒ ยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย

๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีความรู้ด้านการบริหารจัดการและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

๒. มีแหล่งรายได้ที่ทำให้สามารถจัดเก็บรายได้ด้วยเอง

จุดอ่อน (Weak)

๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด

๒. ความเห็นแตกทางการเมือง ทำให้ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ความแตกแยกทางความคิดทำให้ขาดความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นสาธารณะ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดอบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๐๓ อัตรา ดังต่อไปนี้

หน่วยงานราชการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
๑.อบต.หนองน้ำแดง	๓๘	๔	๒๖	๓๕
๑.๑ สำนักปลัด อบต.	๑๓	๑	๔	๑๐
๑.๒ กองคลัง	๗	๓	๘	-
๑.๓ กองช่าง	๕	-	๖	๘
๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	-	๒	๓
๑.๕ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๔	-	๖	๑๔
๑.๖หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยังขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่นด้านสาธารณสุข ด้านบรรเทาสาธารณภัย จึงทำให้ต่อการปฏิบัติภารกิจไม่ราบรื่นเท่าที่ควร หากมีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขาดแคลนดังกล่าวได้ จะสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่เพียงพอ จึงไม่มีการปรับเพิ่มหรือลดกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล ๑.๔ งานเทคนิค - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการ - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน - งานระบบสารสนเทศ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน - งานสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติการ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล ๑.๕ งานเทคนิค - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์	<u>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <u>๑.๗ งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
<u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	<u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	
<u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	- งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	
<u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	<u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานพัฒนาการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <u>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา <u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๕.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๕.๒ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๕.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ	<u>๕.๔ งานป้องกันควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและโรคสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	
<u>๕.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	<u>๕.๕ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์	
<u>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์		
หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบต่าง ๆ - ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ ฯลฯ ๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ ๖.๓ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี	หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบต่าง ๆ - ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ ฯลฯ ๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ ๖.๓ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (ต่อ)								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างอัตรา
เจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-		-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจําขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑				
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑ และ คศ.๒)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบบุคลากร
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓				กำหนดตามโครงสร้าง
ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร๒ งบอบต.๑
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
รวมทั้งสิ้น	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖				

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	(51,520)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	(42,890)
	สำนักปลัด																		
3	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	360,240	0	1	1	1	-	-	-	15,840	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,020
9	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	1	1	393,480	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,200	406,440	419,880	433,080	(32,790)
10	นิติกร	ชก	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	225,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	18,810
12	นักวิชาการเกษตร	ชก	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
	ลูกจ้างประจำ																		
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	284,520	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,600	14,520	293,400	303,000	317,520	ว่างให้ยุบเลิก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
16	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	202,560	0	-	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,720	219,240	228,000	(16,880)
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	190,200	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,880	205,800	214,080	(15,850)
18	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
19	พนักงานดับเพลิง ✓	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	พนักงานดับเพลิง ✓	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	ภารโรง ✓	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	ยาม ✓	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
23	คนสวน ✓	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	คนงาน / -	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	คนงาน / -	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	คนงาน / -	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
27	คนงาน / -	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
28	คนงาน / -	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
	กองคลัง																		
29	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	539,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	17,880	599,880	617,880	635,760	(44,990)
30	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง/ขง	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	357,720	0	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	(29,810)	
32	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
33	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
34	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
35	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
	ลูกจ้างประจำ																			
36	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	284,520	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,600	14,520	293,400	303,000	317,520	ว่างให้ยุบเลิก	
37	นักวิชาการพัสดุ	-	1	1	266,760	0	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	ว่างให้ยุบเลิก	
38	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	266,760	0	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	ว่างให้ยุบเลิก	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
39	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	1	1	244,440	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,280	264,480	275,160	(20,370)	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)	
41	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	148,920	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	(12,410)	
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	150,360	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,480	162,840	169,440	(12,530)	
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	168,000	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,720	181,800	189,120	(14,000)	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	173,040	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(14,420)	
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
							2567	2568	2569	2567	2568	2569							
	กองช่าง																		
47	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
48	วิศวกรโยธา	ปก	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	364,440	372,720	379,800	(15,840)
49	นายช่างโยธา	ชง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	297,900	309,060	(25,190)
50	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
51	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	183,120	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,440	138,000	145,920	(15,260)
53	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	150,360	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,480	162,840	169,440	(12,530)
54	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	184,800	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	192,240	199,920	207,960	15,400
55	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	173,160	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	180,120	187,320	194,880	14,430
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	1	1	153,840	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
57	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
58	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
59	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
60	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
62	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	
				2567				2568	2569	2567	2568	2569							
63	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
64	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
65	เจ้าหน้าที่ประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
66	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
67	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
68	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก.	1	1	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
69	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
70	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	138,000	145,800	(15,000)
71	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	138,000	144,000	(11,500)
72	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	138,000	142,920	(9,400)
73	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	154,800	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,040	138,000	144,720	(12,900)
74	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	143,040	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,800	138,000	144,240	(11,920)
75	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	138,000	142,920	(9,400)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
76	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
77	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
78	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
79	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
80	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
81	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
82	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
83	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
84	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
85	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
86	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
87	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
88	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
89	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
90	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
91	นักวิชาการศึกษา	ปก	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)
92	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
93	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	283,440	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,880	12,360	294,840	138,000	150,360	(23,620)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
							2567	2568	2569	2567	2568	2569							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง																		
94	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองน้ำแดง	-	1	1	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
95	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
96	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
97	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1				4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	จ่ายจากเงินรายได้
98	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาวง																		
99	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาวง	-	1	1	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
100	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
101	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดควิราลงกรณฯ																		
102	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดควิราลงกรณฯ	-	1	1	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
103	ครู	คศ.2	1	1		0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
104	ครู	คศ.2	1	1		0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
105	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
106	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
5	รวม		106	106	21,532,200	420,000	106	106	106	-	-	-	601,594	610,716	627,758	20,402,674	20,670,276	21,292,898	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															3,060,401	3,100,541	3,193,935	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															23,463,075	23,770,817	24,486,833	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.05	24.17	23.71	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (89,200,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 93,660,000 บาท $(89,200,000 \times 5 \%) + 89,200,000 = 93,660,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 98,343,000 บาท $(93,660,000 \times 5 \%) + 93,660,000 = 98,343,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 103,260,150 บาท $(98,343,000 \times 5 \%) + 98,343,000 = 103,260,150$

: ข้าราชการภายใน ถูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง

งานคุ้มครอง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

สำนักปลัด

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้ง
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา
- งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล
- งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการ

- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
- งานระบบสารสนเทศ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน
- งานสวัสดิการทุกประเภท

๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ

๑.๔ งานนิติการ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติตำบล

๑.๕ งานเทศกิจ

- งานเทศกิจ
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการ

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

๑.๗ งานสวัสดิการและสังคม

- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช
- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช
- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี
- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร
- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต

๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์
- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์
- งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัฒนารายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้าน สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยงานบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ แผนไทย งานการภาพและชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานป้องกันยาเสพติด

๔.๒ งานรักษาความสะอาด

- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานควบคุมมลพิษ
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- งานติดตามตรวจสอบ
- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานชีวอนามัย

๕.๔ งานป้องกันควบคุมโรค

- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานโรคเอดส์

๕.๕ งานบริการสาธารณสุข

- งานรักษาและพยาบาล
- งานชั้นสูตรสาธารณสุข
- งานเภสัชกรรม
- งานทันตกรรม
- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์

๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานพัฒนาการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานจัดการศึกษา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

- ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บ พักดู ฯลฯ

๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ

๖.๓ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงตามแนบท้ายประกาศนี้
ทั้งนี้ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

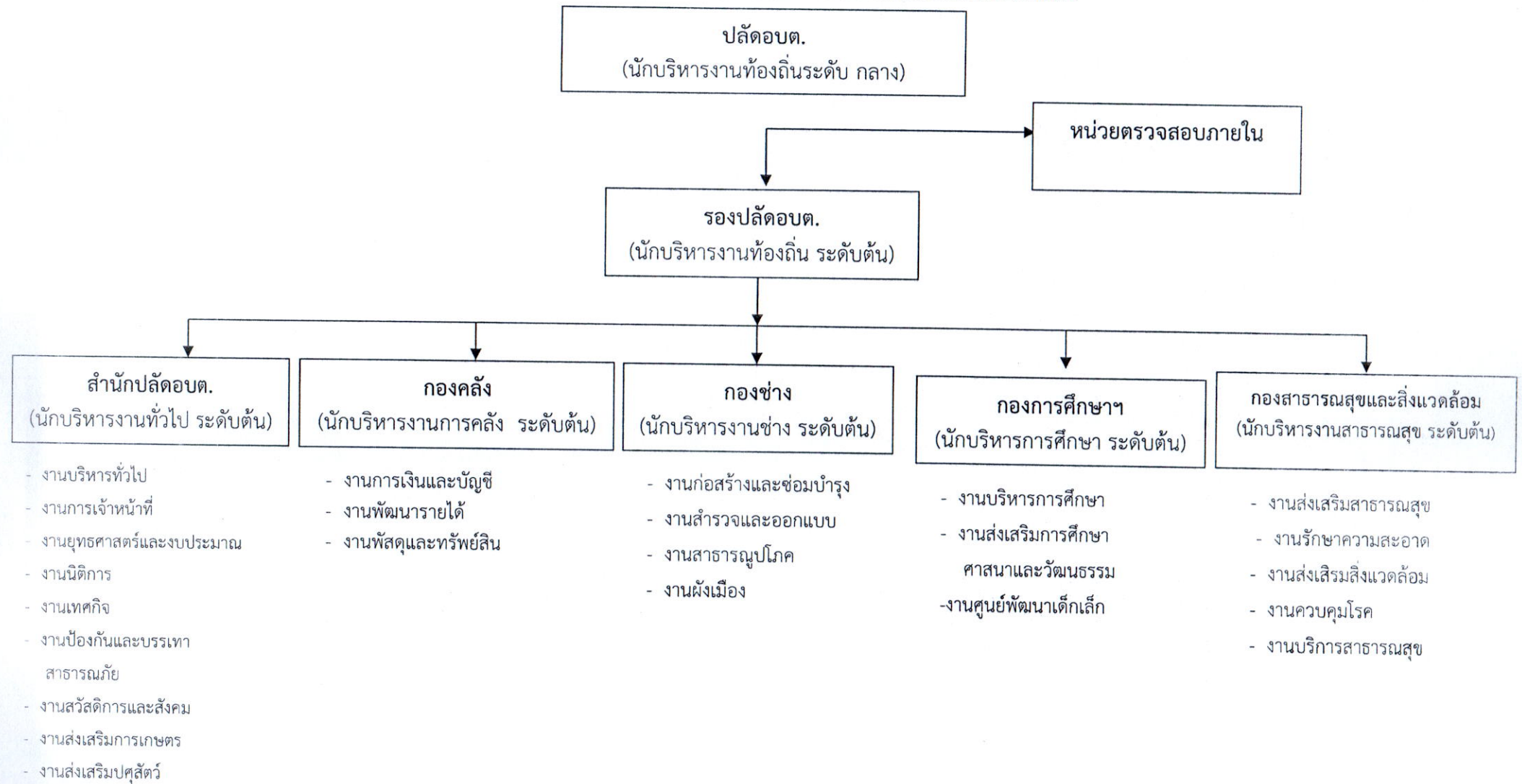
ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายคำรณ กนกชัชวาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

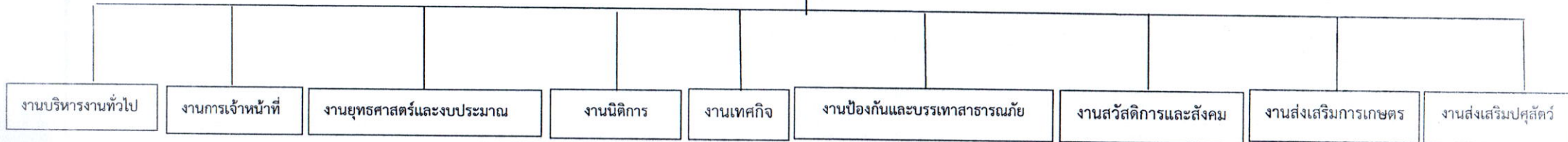
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง



สำนัก/กอง	ปลัด	รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	รวม
มีนครอง	๑	๑	๑	๒๑	๑๔	๑๖	๒๑	๑๓	๘๘
ว่าง	-	-	-	๕	๔	๓	๓	๓	๑๘
รวม	๑	๑	๑	๒๖	๑๘	๑๙	๒๔	๑๓	๑๐๖

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



- เจ้าพนักงานธุรการ ขง.(๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ขก.(๑)
- พนักงานขับรถยนต์
- จ.ประจำ(๑)
- พนักงานขับรถยนต์
- พนจ.ตามภารกิจ (๑)
- ยาม พนจ.ทั่วไป (๑)
- คนสวน พนจ.ทั่วไป (๑)
- ภารโรง พนจ.ทั่วไป (๑)
- คนงาน พนจ.ทั่วไป (๔)
- นักทรัพยากรบุคคล ขก.(๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขก.(๑)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนจ.ตามภารกิจ(๑)
- นิติกร ขก.(๑)
- พนักงานขับรถยนต์ พนจ.ตามภารกิจ (๑)
- พนจ.ดับเพลิง พนจ. ทั่วไป(๒)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปง. (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ขก.(๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก.(๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ขง.(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนจ.ตามภารกิจ(๑)
- นักวิชาการเกษตร ขก (๑)
- คนงาน พนจ.ทั่วไป(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๖	-	-	๑	๒	-	๑	๔	๑๐	๒๖

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายเคเซนทร์ ไยสุน)

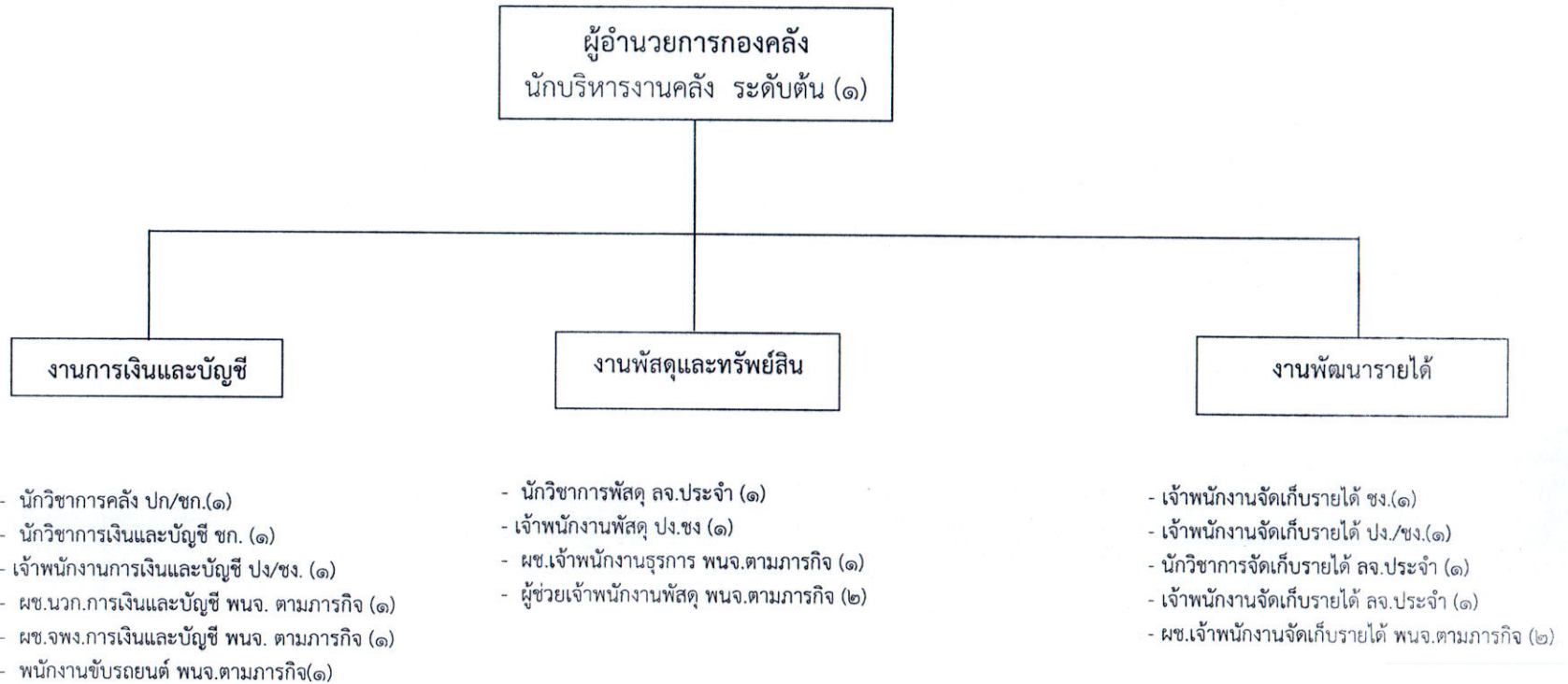
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายคำรณ กนกขั้วवाल)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

โครงสร้างองค์กร

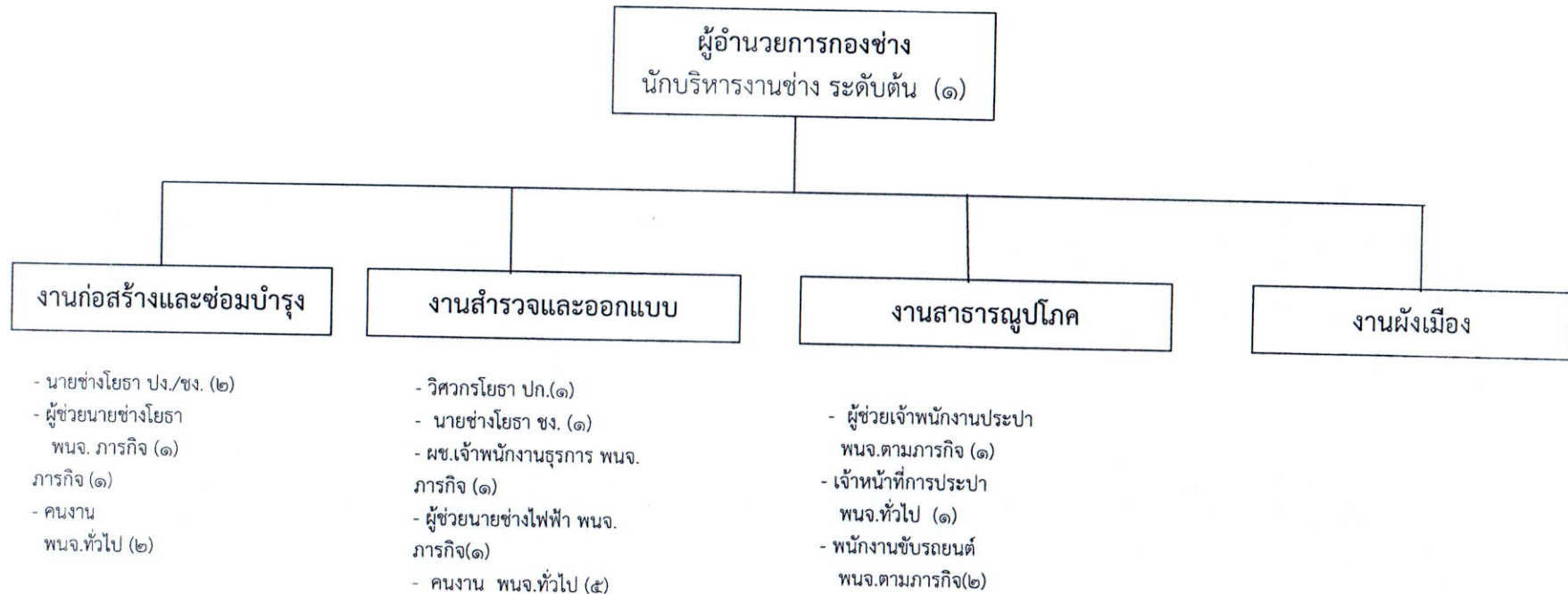


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	๘	-	๑๔

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นาคะเชนทร์ ใยสุน)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ
 (นายคำณ กนกชัชวาล)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

โครงสร้างกองช่าง

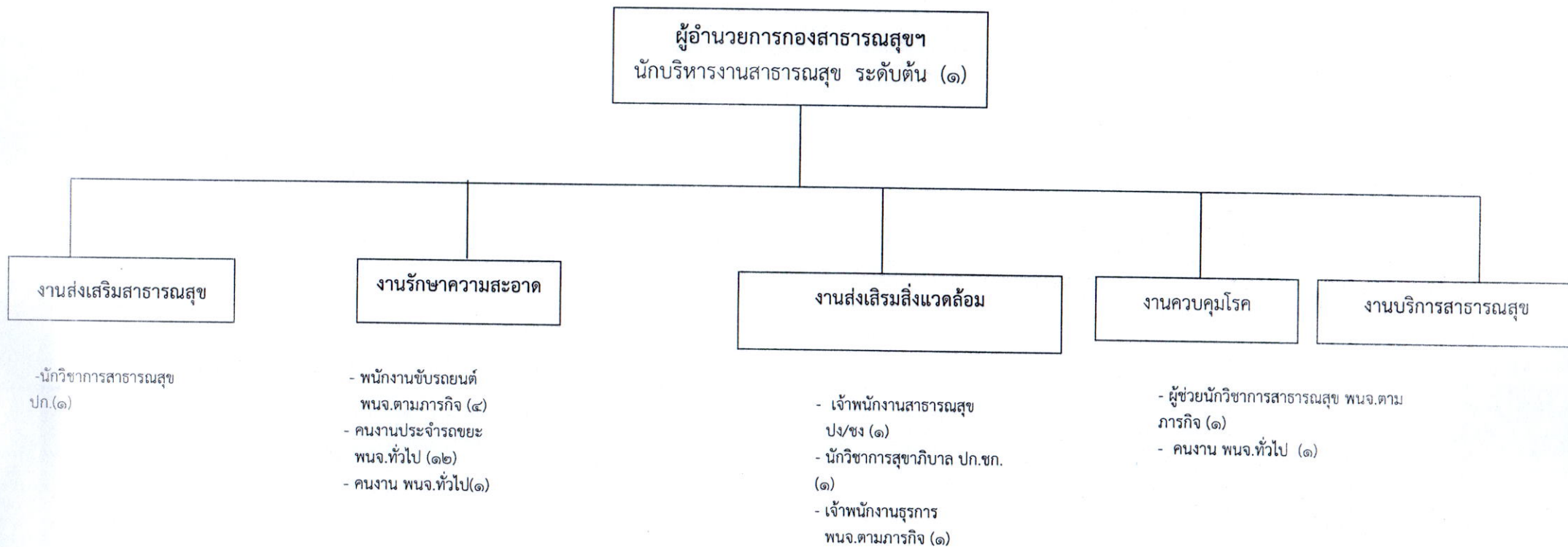


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๖	๗	๑๖

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
นายคะเชนทร์ ไยสุน์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายคำณ กนกขั้ววล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑๔	๒๑

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายคะเชนทร์ ไยสุน)

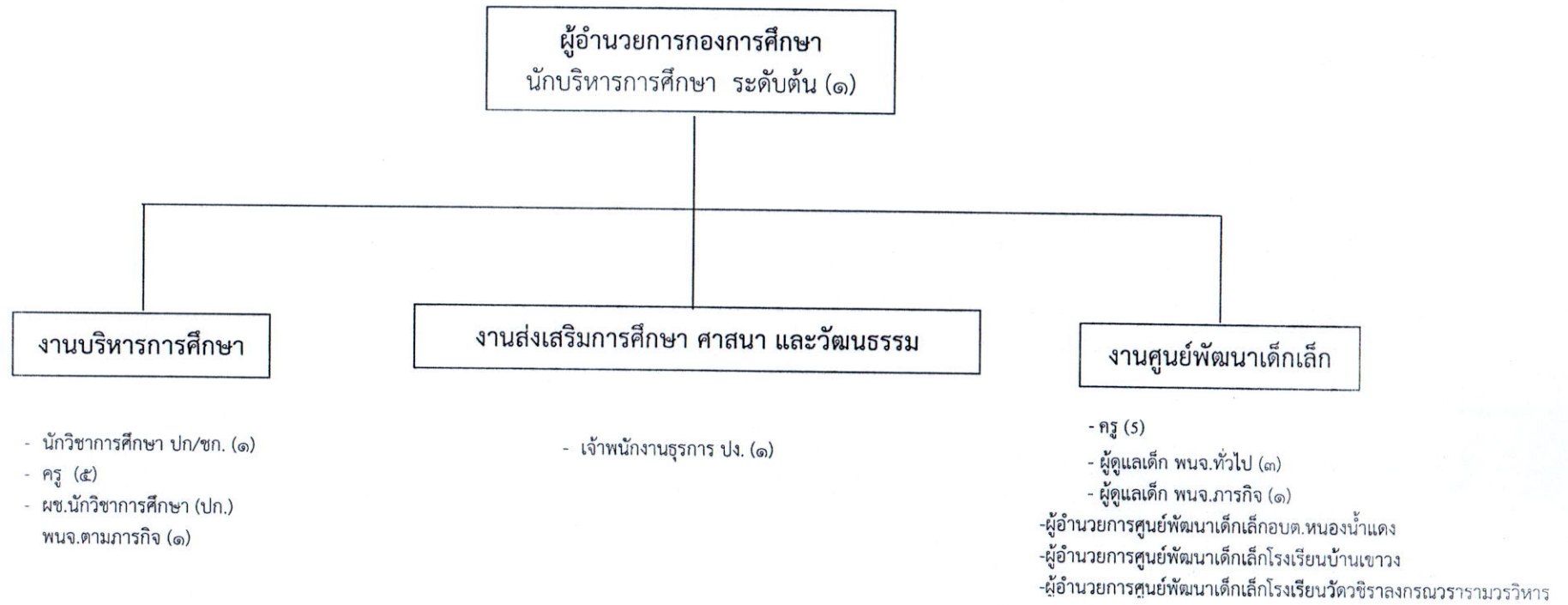
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายคำรณ กนกชัชวาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-		๑	-	๕	-	๒	๓	๑๓

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายคะเชนทร์ ไยสุน)

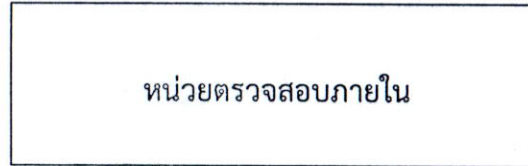
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายคำณ กนกขัณฑ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- งานตรวจสอบต่างๆ
- งานตรวจสอบงบประมาณ
- งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายคะเชนทร์ ไยสุน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายคำณ กนกชัชวาล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายคะเชนทร์ โยสุน์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๘๖,๒๔๐
๒	นายทวีศักดิ์ ชันธวี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) (พนักงานส่วนตำบล) นายศิวกร ยาโรสง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมฯ)	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๔	สำนักปลัด(๐๑) (พนักงานส่วนตำบล) นายสรวิทย์ สายบุตร	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๕	นางสาวคนปพร วิลัยหล้า	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นายอาทิตย์ รักตะขบ	ปริญญาตรี นิติศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗	นางมณีนุช บุญออก	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๘	น.ส.ณัฏฐาภรณ์ แก้วแกมทอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๖๐,๒๔๐ (๓๐,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๙	นางสาวจาวรรณ ชัดสม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	จำเริญไพโรจน์ คงมีทรัพย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๓,๔๘๐
๑๑	นางสาวกฤติยา สีดวงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การเงิน)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๒	นางสุนันดา อุบลทิพย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๓	นายนิพล โสภรม	ปริญญาตรี เกษตรศาสตรบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๔	นายรัฐวุฒิ เอื้อเพื่อ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคนิคการผลิต (เครื่องมือกล)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา- สาธารณภัย	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา- สาธารณภัย	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	สำนักปลัด (ลูกจ้างประจำ) นายณารินทร์ ชันธุติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างอุตสาหกรรม (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	ลงประจำ	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๑๖	สำนักปลัด (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	นายณรงค์ พุ่มพวง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
๑๘	นางสาวศิริรัตน์ ไกรทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (คุณวุฒิ)		๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๑๙	นายทิตยธวัช ใจตรง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๐	สำนักปลัด (พนักงานจ้างทั่วไป)		-	ยาม		-	ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด (พนักงานจ้างทั่วไป)											
๒๑			-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๒๒			-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๒๓			-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๒๔	นางสาวสุภาพร สุทธิมานนท์	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน		-	คนสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางชุตติกาญจน์ วรรณช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง		-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายประสพโชค วิชัยดิษฐ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายศักดิ์ หวังแหวกกลาง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายเกษรา สมจินดา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายตันตระกุล พุทธิรักษา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๐	นายเอกพงศ์ เนขุนทด (พนักงานส่วนตำบล)	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๓๑	นางสาวสุปราณี จมกระโทก	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๓๒	นางณัฐกฤตา จันทรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การเลขานุการ)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๓๓			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๔,๓๕๐ + ๔๔,๙๘๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๔				เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๓๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๕				เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๓๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๖			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๓๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	กองคลัง (ลูกจ้างประจำ) นางสาววารินทร์ ยูภาวดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๓๘	นายสนั่น ไกรทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๓๙	นางสาวพินธดา รักดีมาก	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	นักวิชาการพัสดุ		-	นักวิชาการพัสดุ	ลจ.ประจำ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๔๐	กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) นางสาวอุษา สีเข้ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๔๑	นางสาวขวัญดา มิตรวงษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๒๔๔,๔๔๐ (๒๐,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๔๔๐
๔๒	นายนิรันดร์ เสกสรรค์	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๔๓	นางสาวชมพูนุช น้ำทิพย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ยุทธศาสตร์พัฒนา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) นางสาวชลธิชา อยู่สำราญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวบงกชนกชนสร สงครามยศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๑๗๓,๐๔๐ (๑๔,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๐๔๐
๔๖	นางสาวมัลลิกา สีหเทพเลขา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวสุรชาติภย์ แก้วเขียว	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๘	กองช่าง(๐๕) (พนักงานส่วนตำบล) นายประเสริฐ ภิรมยา	ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การก่อสร้าง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๔๙	นายมนต์ชัย สารสูงเนิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างอุตสาหกรรม (ช่างก่อสร้าง)	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๐	นายรัตนโชติ ส่วนบุญ	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	๒๐ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๐ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๑	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ $((๘,๗๕๐ + ๔๐,๔๐๐) / ๒) \times ๑๒$	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๕๒	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ $((๘,๗๕๐ + ๔๐,๔๐๐) / ๒) \times ๑๒$	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๕๓	กองช่าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) นายธนภุต รื่นจิตต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อุตสาหกรรม (เทคนิคการก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๕๔	นายวีรยุทธ ใจตรง	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๕๕	นางสาวพนิดา เขียนบรรดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ บริหารธุรกิจ (การขาย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๘๓,๑๒๐ (๑๕,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๓,๑๒๐
๕๖	นายธีระวิติ คำบุญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๔,๘๐๐
๕๗	นายธงชัย นนลือชา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๘	นายสุรชัย เพ็ชรสูงเนิน	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	-	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๑๖๐
๕๙	กองช่าง พนักงานจ้างทั่วไป นายบุญกล้า สังข์ทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๐	นางสาววนิดา สุทธิมานนท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาววิกุล จงหอกกลาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพบริหารธุรกิจ (เทคนิคคอมพิวเตอร์)	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายรณฤทธิ์เดช พานพิมพ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	เจ้าหน้าที่การประปา		-	เจ้าหน้าที่การประปา		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายปัญญา แก้วอนุกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายประสิทธิ์ เป็ล้องผล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายขวลิต ชินจันทิก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๖	-	-	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) (พนักงานส่วนตำบล)	-	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ $((๓๕,๙๓๐ + ๕๐,๙๓๐) / ๒) \times ๓๒)$	-	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๖๘	นายวรเชษฐ์ เตชะหาญ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	๒๐ ๓ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๐ ๓ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ $(๑๕,๔๒๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖๙			๒๐ ๓ ๐๖ ๓๖๐๖ ๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๐ ๓ ๐๖ ๓๖๐๖ ๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ $((๙๙,๙๔๐ + ๙๙,๙๔๐) / ๒) \times ๓๒)$	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗๐	-	-	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ $((๘๙,๙๕๐ + ๙๐,๙๐๐) / ๒) \times ๓๒)$	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๗๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างตามภารกิจ) นางสาวปาริชาติ ผันสระน้อย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ $(๑๑,๕๐๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗๒	นางสาวจรรุ่งจันทร์ สังข์สุชาติ	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)		๑๔๓,๐๔๐ $(๑๑,๙๒๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๔๓,๐๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๗๓	นายชกาล ทิมจันทิก	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐ X ๑๒)	-		๑๔๓,๐๔๐
๗๔	นายจะรุณ ศรีโพธิ์กลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๕	นายอาณู ศรียิ่งเจริญชัย	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๖	นายมงคล นนธิระโกสน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๕๕,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๐๐
๗๗	กองสาธารณสุขและ (พนักงานทั่วไป) นายสุภโชค จงห่อกลาง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายสมพาน วั่งสัน	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๗๙	นายบุญจิต คำข้าว	ประถมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายภาณุภูมิ ย้ายวน	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นายบุญส่ง แก้วจันทิก	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายสุชิน บุญจันทร์	ประถมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘๓	นายอึ้ง บ้องทองกลาง	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นายบุญชู จงห์กลาง	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายนิพนธ์ เชื้อแดง	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายสมศักดิ์ จำลองชาติ	ประถมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายวรยุทธ์ แข็งการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายธีระพงษ์ อ่อนจันทิก	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นายณัฐธิชัย สุขล้อม	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นายก่อเกียรติ สนิโส	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรชยยะ		-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๙๑	กองการศึกษาศาสนา(๐๔) (พนักงานส่วนตำบล) นางปิยนาล วรรณวิเศษ	(ปริญญาโท) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๒	นางสาวพันไมล์ ฤทธิ์เดช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา)	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๔๓	สืบเอกพนม จันท	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๔๔	กองการศึกษาฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) นายสมชาย สุจริตธรรม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๒๘๓,๔๕๐ (๒๓,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๓,๔๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง												
๔๕						๐๐-๐-๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กกองการบริหารส่วนตำบล หนองน้ำแดง					รออนุมัติจัดสรร อัตราจากกรม ส่งเสริมฯ
๔๖	นางสาวนิตยา จงกลาง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๘	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๘	ครู	(คศ.๑)	๒๗๓,๙๖๐ (๒๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๓,๙๖๐ อุดหนุน
๔๗	นางธัญลักษณ์ จันเป่า	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู	(คศ.๒)	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๘,๙๖๐ อุดหนุน
๔๘	นางสาววรินทร์ เพชรประเสริฐ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ (การสอน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ งบอบท.

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙๙	นางสาวสุกัญญา งามสอาด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาวง												
๑๐๐						๐๐-๐-๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาวง					รออนุมัติจัดสรร อัตราจากกรม ส่งเสริมฯ
๑๐๑	นางมารตรี ขวลิษฐ์ชานนท์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู	(คศ.๒)	๓๘๐,๗๖๐ (๓๑,๗๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๒,๗๖๐ อุดหนุน
๑๐๒	นางสาวพรทิพย์ ณ รังสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดวชิราลงกรรฯ												
๑๐๓						๐๐-๐-๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดวชิราลงกรรฯ					รออนุมัติจัดสรร อัตราจากกรม ส่งเสริมฯ
๑๐๔	นางสาวปริยาภัทร ชมพัฒน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	(คศ.๒)	๓๖๒,๒๘๐ (๓๐,๑๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๔,๒๘๐ อุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๕	นางสาวสุวิมล คัมภีรานนท์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	(คศ.๒)	๒๘๙,๕๖๐ (๒๔,๑๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๓๑,๕๖๐ อุดหนุน
๑๐๖	นางสาวภัทราธิยา จันทร์แจ่มศรี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การสอน)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -		๑๐๘,๐๐๐ งบอปท.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเห็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเลือกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิด คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะคิด ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างนั้น จะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ

๓.๔ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังศิรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุก ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีธรรมาจริยธรรม

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อีกเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึง และเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำแดงที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำแดงนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้ เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้ กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมี ผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชา ใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้ บังคับ

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ ส่งโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดงภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๙ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

* * * * *