แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

๑.หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้

เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๑ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๓ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึด โยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า *“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”* เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราชอธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

(๕)การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๔) โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมไทยเชื่อมโลก

(๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี

(๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

(๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

(๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

(๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

(๔) พัฒนาพื้นที่เมืองชนบทเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศมุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

(๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำพลังงานและเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับทุกประเด็นทุกภารกิจและทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย ๕ เป้าหมาย ดังนี้

๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับ ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมก าลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และ

ผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘ ๒๑

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคตะวันออก

เป้าหมายการพัฒนาภาคตะวันออกจะมุ่งพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน โดยรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมที่มีอยู่ให้เติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนให้ประเทศเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ โดยเน้นการพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพสูง ได้แก่พื้นที่ฐานการผลิต และบริการ เมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค และพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น

๒. เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

๓. เพื่อพัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีความปลอดภัย การจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองมีมาตรฐาน บริการสาธารณมีคุณภาพ และมีระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมืองอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. สัดส่วนคนจนภาคตะวันออกลดลง

๒. สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ลดลง

๓. มูลค่าการลงทุนภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

๔. จำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาเป็นเมืองน่าอยู่เพิ่มขึ้น

๕. จำนวนพื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนเพิ่มขึ้น

๖. สัดส่วนพื้นที่ชลประทานและพื้นที่รับประโยชน์ของระบบชลประทานเพิ่มขึ้น

๗. การเข้าถึงระบบประปาเพิ่มขึ้น

๘. คุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๙. ร้อยละของปริมาณขยะที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีความพิเศษทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงข่ายความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่งหลักให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเมืองในอนาคต ได้แก่ สนามบินอู่ตะเภา รถไฟความเร็วสูงเชื่อม ๓ สนามบิน ท่าเรือแหลมฉบังระยะ ๓ ท่าเรือมาบตาพุด ระยะ ๓ ท่าเรือสัตหีบ รถไฟทางคู่เชื่อม ๓ ท่าเรือ และทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองช่วงพัทยา – มาบตาพุด

๒) ส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เช่น จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ ประชาสัมพันธ์ลักจูงนักลงทุนที่มีศักยภาพและเหมาะสม เป็นต้น

๓) พัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี เพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และก่อให้เกิดการวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาเทคโนโลยีการต่อยอดและขับเคลื่อนการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน อาทิ EEC of Digital Park [EEcd] และ EEC ofInovation [EECi]

๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายทะเลนานาชาติในจังหวัดชลบุรี – ระยอง ให้เป็นฐานการกระจายรายได้และการสร้างงานให้แก่ชุมชน

๕) พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองสำคัญของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีสมดุล

ฉะเชิงเทรา : พัฒนาเป้นเมืองที่อยู่อาศัยชั้นดีที่ทันสมัย รองรับการขยายตัวของกรุงเทพฯ และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

พัทยา : พัฒนาเป้นเมืองท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ สุขภาพ และนันทนาการศูนย์ประชุมและศูนย์แสดงสินค้านานาชาติชั้นนำของอาเซียน และศูนย์การให้บริการด้านการแพทย์ระดับนานาชาติ (Medical Tourism)

อู่ตะเภา : พัฒนาเป็นศูนย์ธุรกิจการบินและโลจีสติกส์อาเซียน

ระยอง : พัฒนาเป็นเมืองแห่งการศึกษาและวิทยาศาสตร์ เมืองนานาชาติที่มีธุรกิจที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาการผลิตและการค้าผลไม้ภาคตะวันออก ให้เป็นศูนย์ผลไม้เมืองร้อน แห่งเอเชีย โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตคบคู่ไปกับการควบคุมคุณภาพสินค้า ตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตการบรรจุหีบห่อการแปรรูปและการจัดจำหน่าย

๒) ส่งเสริมการเลี้ยงปศุสัตว์ ได้แก่ สุกรและไก่ ในจังหวัดชลบุรีและฉะเชิงเทรา ให้ผลผลิตมีคุณภาพและได้มาตรฐานความปลอดภัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย และพันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

๓) พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งอ่าวไทยได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ให้คงความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรชายฝั่งทะเลอย่างยั่งยืนต่อไป โดยเร่งรัดการอนุรักษ์ฟื้นฟู และการจัดการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบเหมาะสม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เช่น การส่งเสริมการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี การจัดการและวิธีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม การส่งเสริมและการพัฒนาการประมงพื้นบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการประมง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) ฟื้นฟูและปรับปรุงการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ในจังหวัดนครนายก ฉะเชิงเทรา จันทบุรี และตราด ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยว โดยชุมชน โดยฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว พร้อมทั้งปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

๒) ฟื้นฟูและอนุรักษ์การท่องเที่ยวในจังหวัดปราจีนบุรีและสระแก้ว ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมขอม โดยฟื้นฟูบูรณะ โบราณสถานและสินทรัพย์ทางวัฒนธรรม รวมทั้งปรับปรุงและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และควบคุมการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) พัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วให้เป็นประตู และศูนย์กลางทางการค้า การท่องเที่ยว และการลงทุน เชื่อมโยงกับประเทศกัมพูชาและเวียดนามโดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม พัฒนาเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน

๒) พัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนขนาดเล็ก อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าชายแดนและการท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับจังหวัดเกาะกง กัมพูชา โดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดิน ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมและระบบ Logistics รวมถึงยกระดับมาตรฐานการให้บริการและอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน

๓) พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนบ้านแหลมและบ้านผักกาด อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนเชื่อมโยงกับจังหวัดพระตะบองและพลินของกัมพูชา โดยปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการลงทุน ตลอดจนพัฒนาจุดตรวจชายแดน เพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและจัดระบบการบริหารจัดการมลพิษให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) บริหารจัดการน้ำเพื่อบรรเทาภาวะฝนแล้งและน้ำท่วมจันทบุรีและตราด โดยปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเดิม จัดสรรน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มเติม รองรับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและชุมชนได้อย่างพอเพียงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งส่งเสริมการค้าแหล่งกักเก็บน้ำขนาดเล็ก กระจายในพื้นที่การเกษตรเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๒) ฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศ โดยปลูกป่าเพิ่มเติมและเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังติดตามการบุกรุกป่า โดยสนับสนุนสิทธิและบทบาทของชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าของชุมชนไม่ให้เสื่อโทรมลง

๓) คุ้มครองและฟื้นฟูป่าชายเลน ปะการัง หญ้าทะเล และป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งโดยเฉพาะจังหวัดที่มีการกัดเซาะรุนแรง ได้แก่ จันทบุรีและฉะเชิงเทรา โดยการกำหนดพื้นที่และหลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม ของชุมชนท้องถิ่น หรือข้อตกลงร่วมกันของภาคีพัฒนา ในการจัดการฟื้นฟูป่าชายเลน การฝาระวังการลักลอบจับสัตว์น้ำ การคุ้มครองปะการัง หญ้าทะเล พื้นที่จับสัตว์น้ำ พื้นที่เพาะเลี้ยง และการทำประมงชายฝั่ง เพื่อป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและไม่ให้ทรัพยากรชายฝั่งเสื่อมโทรมลงไปอีก

๔) ดำเนินการตามมาตรการจัดการมลพิษทางอากาศ ได้แก่ สารอินทรีย์ระเหยง่ายและฝุ่นละอองขนาดเล็กในจังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา โดยกำหนดมาตรฐานการควบคุม และมาตรการจูงใจในการป้องกันและควบคุมการปล่อยมลพิษทางอากาศในเขตชุมชน และเขตอุตสาหกรรมให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ชุมชนและอุตสาหกรรมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเกื้อกูลและสันติสุข

๕) ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบน้ำเสียชุมชน ในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการค้า การท่องเที่ยว และที่อุตสาหกรรม รวมทั้งการจัดการน้ำทิ้งจากครัวเรือนและโรงงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อควบคุมและบรรเทาน้ำเสีย โดยเฉพาะในบริเวณแม่น้ำสายหลักที่อยู่ในเกณฑ์เสื่อมโทรม
อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ แม่น้ำระยองตอนบน ตอนล่าง และแม่น้ำพังราดตอนบน

๖) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการรวบรวม ขนย้าย และการกำจัดขยะจังหวัดชลบุรีและ ระยอง ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการคัดแยกขยะและบริหารการจัดเก็บตามประเภทการคัดแยกขยะให้เป็นระบบ ส่วนของเสียอันตรายที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น บริเวณพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี และระยอง สนับสนุนให้ภาคเอกชนที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการลงทุนกำจัดให้เป็นระบบและได้มาตรฐาน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒ (จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว)

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิตศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชุมชนและวัฒนธรรม แหล่งผลไม้และเกษตรปลอดภัย”

พันธกิจ (Mission)

๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมและบริการทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชุมชนและวัฒนธรรม มีมาตรฐานสู่สากล

๒) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน

๓) พัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและสมุนไพรปลอดภัยอย่างครบวงจรโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม

๔) ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

๕) พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทุกช่วงวัยและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goals)

๑) เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ

๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุล

ตำแหน่งการพัฒนา (Positioning)

- เมืองแห่งคุณภาพชีวิต
- แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชุมชนและวัฒนธรรม
- แหล่งผลิตและแปรรูปผลไม้และเกษตรปลอดภัย
- เมืองสมุนไพรแห่งเอเชีย
- ประตูการค้า การค้าชายแดน และการลงทุนเชื่อมโยงในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนาที่ ๑ : เมืองแห่งคุณภาพชีวิต

๑) ตัวชี้วัด : ดัชนีความก้าวหน้าของคน (ด้านการศึกษา สุขภาพ ชีวิตครอบครัว และชุมชน) สูงสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของประเทศ

๒) ตัวชี้วัด : อัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด (ร้อยละ)

๓) ตัวชี้วัด : อัตราการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ)

๔) ตัวชี้วัด : มูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว (บาท/คน)

๕) ตัวชี้วัด : สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้กลุ่มจังหวัด

๖) ตัวชี้วัด : ผลิตภาพแรงงาน (บาท/คน)

๗) ตัวชี้วัด : อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)

๘) ตัวชี้วัด : ร้อยละประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน (ร้อยละ)

๙) ตัวชี้วัด : จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากรไทย อายุ ๑๕ –๕๙ ปี (ปี)

๑๐) ตัวชี้วัด : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู

๑๑) ตัวชี้วัด : ปริมาณขยะในกลุ่มจังหวัด (พันตัน)

๑๒) ตัวชี้วัด : ผลิตภาคแรงงาน (บาท/คน)

เป้าหมายการพัฒนาที่ ๒ : ศูนย์กลางท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิถีชุมชนและวัฒนธรรมตัวชี้วัด : รายได้การท่องเที่ยว (ล้านบาท)

เป้าหมายการพัฒนาที่ ๓ : แหล่งผลไม้และเกษตรปลอดภัย

๑) ตัวชี้วัด : อัตราขยายตัวภาคเกษตร (ร้อยละ)

๒) ตัวชี้วัด : มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพิ่มขึ้น (บาท)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒ กำหนดประเด็นการพัฒนาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๕ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชีวิตชุมชนและวัฒนธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า การค้าชายแดน และการลงทุนเชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างครบวงจรและมีมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : รักษ์น้ำ รักษ์ป่า สร้างสมดุลแห่งสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย

แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ สู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า และการพัฒนาที่ยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ๕ ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ สังคมที่มีคุณภาพ เป็นเมืองแห่งความสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมปราจีนบุรีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและสมุนไพรสู่มาตรฐานความปลอดภัยและเชื่อมโยงตลาด

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๔ บูรณาการและยกระดับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม และเชิงนิเวศในจังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “ โนนห้อมน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม ส่งเสริมสังคมสิ่งแวดล้อม พร้อมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม นำพัฒนาการเมืองการบริหาร ”

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชน

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๕ แนวทาง

๑. โครงสร้างถนน ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในตำบล เพื่อใช้ในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายและตามกฎกระทรวง

๒. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และเพื่อการเกษตร

๓.จัดหาไฟฟ้าและแสงสว่าง

๔.สร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหายาเสพติด

๕.ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข โดยเน้นสร้างสุขภาพ ควบคุมโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนแบบเศรษฐกิจพอเพียง

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑.เพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้มีความปลอดภัยจากสารพิษ

๒.ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือนด้านการตลาดและการแปรรูป

๓.สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน

๔.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑.พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา

๒.ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๓.ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้ประชาชน มีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.ดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ ให้อยู่ในสังคมเหมือนบุคคลทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑.พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒.สนับสนุนและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล

๓.สนับสนุนการบริหารบ้านเมืองที่โปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๔.ส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานมีอะไร ตลอดจนความต้องการด้านการบริการสาธารณะของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

๔.๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสภาตำบลโนนห้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๓๙ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลโนนห้อม ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองปราจีนบุรี ห่างจากอำเภอเมืองปราจีนบุรี ๑๕ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดปราจีนบุรี ๑๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๑๕๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕.๐๙๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๕,๖๘๓.๕ ไร่ มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคาม และองค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโคกมะกอก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคามจังหวัดปราจีนบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๔.๑.๒ เขตการปกครองและประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๕ บ้านฟากห้วย หมู่ที่ ๖ บ้านเหล่าบุตร หมู่ที่ ๘ บ้านขอม หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งไม้ค้าง หมู่ที่ ๑๐ บ้านม่วงแฝก หมู่ที่ ๑๒ บ้านทุ่งตะลุมพุก และหมู่ที่ ๔ บ้านโนนห้อม กับหมู่ที่ ๗ บ้านดงยาง ซึ่งบางส่วนของทั้ง ๒ หมู่บ้านอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกมะกอก

จำนวนประชากรล่าสุด ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๓,๙๗๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๙๐๓ คน หญิง ๒,๐๖๙ คน ๑,๒๐๗ ครัวเรือน

๔.๑.๓ โครงสร้างพื้นฐาน

๑) โครงสร้างพื้นฐาน

ทางรถยนต์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมมีทางคมนาคมทางบกที่สะดวก มีถนนที่เป็นทางหลวงสายหลัก ได้แก่ สาย ๓๓ (ถนนสุวรรณศร)และมีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านสายหลัก จำนวน ๒ สาย ได้แก่ ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก สายม่วงแฝก - ดงคุย และถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก สายบ้านดงยาง - บ้านทุ่งไม้ค้างและถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน จำนวน ๓๖ สาย

๒) การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมมีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง โดยมีคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ

๓) การไฟฟ้า มีผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น ๑,๒๐๗ ครัวเรือน

๔) การสื่อสาร มีผู้ใช้โทรศัพท์ จำนวน ๕ เลขหมาย ตู้โทรศัพท์สาธารณ จำนวน ๔ ตู้

๔.๑.๔ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑) โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

-อาชีพหลักของประชากร ทำสวน, ทำนา, ทำการเกษตรกรรม

-อาชีพรองประชากร ค้าขาย,รับจ้าง,เลี้ยงสัตว์

-รายได้ประชากร โดยเฉลี่ย ๒๕,๐๐๐.-บาท/คน/ปี

๒) การเกษตรกรรม

-ลักษณะการประกอบการเกษตรกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ ได้แก่ การทำสวน เช่น สวนผลไม้,สวนไม้ไผ่ตรง,การทำนา,การปลูกไม้ประดับ

-พื้นที่การเกษตรประมาณ ๑๓,๕๗๐ ไร่

-จำนวนครัวเรือนในภาคเกษตรกรรม ๕๔๐ ครัวเรือน

-ผลผลิตทางการเกษตรกรรมที่สำคัญได้แก่ ผลไม้,ไม้ไผ่ตง,ข้าว,พืชสวนครัว,ไม้ประดับ

๓) การอุตสาหกรรม

-ลักษณะการประกอบการอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การทำไม้กวาดดอกหญ้า ไม้กวาดทางมะพร้าว สานเข่ง สานตระกร้า เฟอร์นิเจอร์ไม้ไผ่ เฟอร์นิเจอร์ไม้ เป็นต้น

-โรงงาน จำนวน ๓ แห่ง

-บริษัทเวลบิลท์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด

-บริษัท เอ.ที.อาร์.บรรจุภัณฑ์

-บริษัท ซอเมอร์วิลล์ (สยาม) จำกัด

๔) การพาณิชยกรรม

-ร้านค้าขายของชำ ๓๕ แห่ง

ทิศทางการค้า/การลงทุนมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากพื้นที่ของจังหวัดปราจีนบุรี เป็นเขต ๓ ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและในพื้นที่ที่มีค่าการลงทุนต่ำปัจจัยดังกล่าว เอื้อประโยชน์ให้นักลงทุนเข้ามากว้านซื้อที่ดิน เพื่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมหมู่บ้านจัดสรรและงานบริการด้านการท่องเที่ยว

๕) การปศุสัตว์

-ลักษณะการประกอบปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การเลี้ยงไก่,โค, เนื้อ, กระบือ,สุกร

-จำนวนครัวเรือนในภาคการปศุสัตว์ ๑๐๔ ครัวเรือน

-ผลผลิตทางการปศุสัตว์ที่สำคัญ ได้แก่ ไก่, โคเนื้อ ,สุกร

๔.๑.๕ สภาพทางด้านสังคม

๑) การศึกษา

-โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน ๓ แห่ง จำนวนห้องเรียนก่อนประถมศึกษา ๖ ห้องเรียน จำนวนนักเรียน ๘๐ คน จำนวนครู ๕ คน

-จำนวนห้องเรียนระดับประถมศึกษา ๖ ห้องเรียน จำนวนนักเรียน ๓๔๕ คน จำนวนครู ๑๙ คน

-จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา ๓ ห้องเรียน จำนวนนักเรียน ๖๕ คน จำนวนครู ๕ คน

-ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรมศาสนา จำนวน ๑ แห่ง

๒) การศาสนา

-การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

-วัดจำนวน ๔ วัด, ธุดงคสถาน ๑ แห่ง

๓) การสาธารณสุข

-มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง มีบุคลากร ๘ คน

-มี อสม. จำนวน ๘๐ คน

๔) ความปลอดในชีวิตและทรัพย์สิน

-มีเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจพื้นที่จากป้อมตำรวจเทศบาลตำบลโคกมะกอก

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่ง

-ทางรถยนต์ไม่มีรถยนต์โดยสารประจำทางประชาชนส่วนใหญ่จึงเดินทางโดยพาหนะส่วนตัวหรือรถยนต์รับจ้างและทางรถไฟ ซึ่งทั้งช่วงเวลาไม่ทันความต้องการในเวลาเร่งด่วน

-ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังเป็นถนนดิน และถนนลูกรังเป็นผลให้ชำรุดได้ง่าย โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนจะเป็นหลุมเป็นบ่อน้ำท่วมขัง ฤดูแล้งมีฝุ่นละออง ไม่มีป้ายสัญญาณจราจร การสัญจรไปมาไม่สะดวกการขนส่งสินค้าและพืชผลทางการเกษตรเป็นไปด้วยความลำบาก จำเป็นต้องมีการซ่อมแซมปรับปรุงก่อสร้างถนนให้เชื่อมต่อกันทุกพื้นที่และเป็นถนนที่ถาวรและได้มาตรฐาน โดยก่อสร้างถนนลาดยางหรือก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

-ระบบประปาหมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นระบบประปาหมู่บ้านไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทั่วถึง จำเป็นต้องใช้น้ำจากบ่อน้ำตื้นและภาชนะกักเก็บน้ำของแต่ละครัวเรือน และระบบประปาหมู่บ้านบางแห่งในฤดูแล้งไม่มีน้ำดิบเพียงพอให้บริการประชาชน

-น้ำเพื่อการเกษตรกรรม ใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ห้วย,หนอง,คลอง,บึง บางแห่งตื้นเขินกักเก็บน้ำไว้ไม่เพียงพอตลอดปี และอยู่ห่างไกล จากพื้นที่ทำการเกษตรสมควรก่อสร้างภาชนะกักเก็บน้ำก่อสร้างระบบประปาขยายเขตประปาหมู่บ้าน พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีขนาดใหญ่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี

๓) ปัญหาเรื่องไฟฟ้า

ประชาชนยังขาดแคลนไฟฟ้าสำหรับทำการเกษตรกรรม ระบบไฟฟ้าตกและดับบ่อย การให้บริการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ บริเวณพื้นที่ชุมชนรวมทั้งจุดทางร่วมทางแยกยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่และไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งไว้แล้วบางแห่งชำรุดให้มีการติดตั้งไฟฟ้าบ้านพักอาศัยขยายระบบไฟฟ้าเพื่อทำการเกษตรไฟฟ้าสาธารณะรวมทั้งซ่อมแซมปรับปรุงให้ใช้การได้ดี

๔) ปัญหาการสื่อสารและโทรคมนาคม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีตู้โทรศัพท์สาธารณะเพียง ๔ แห่ง โทรศัพท์บ้านพักอาศัยมีเพียงบางส่วน ต้องการให้มีการติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม และขยายคู่สายการบริการ โทรศัพท์บ้านพักอาศัยให้ครอบคลุมพื้นที่ให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เกษตรกรต้องลงทุนในการผลิตสูงในการจัดซื้อเมล็ดพันธ์ปุ๋ย สารเคมีและผลผลิตเก็บรักษาไว้ได้ไม่นาน ในช่วงฤดูการผลิตมีผลผลิตออกสู่ตลาดเป็นจำนวนมาก ทำราคาตกต่ำและจำหน่ายไม่ได้ไม่มีตลาดกลางที่เกษตรมีอำนา จในการต่อรองราคา ให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ให้มีความเข้มแข็ง จัดให้มีตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร สร้างงานสร้างอาชีพเสริมเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการการผลิต

๒) ปัญหาสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น

เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป ทำให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ก่อให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชนทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อย ให้มีการจัดตลาดจำหน่ายสินค้าราคาถูก

๔.๒.๓ ด้านสังคม

๑) ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน

จากการใช้สารเคมีของเกษตรกรก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ เกษตรกรไม่ค่อยมีเวลาดูแลสุขภาพทำให้เจ็บป่วยได้ง่าย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ปัญหายาเพติด ให้มีการร่วมมือป้องกันและควบคุมโรคติดต่อส่งเสริมกิจกรรมทางด้านพลานามัย การบริโภคที่ถูกต้อง และการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยมีการส่วนร่วมของทุกฝ่าย

๒) ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี

ปัจจุบันวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของไทยถูกละเลย เนื่องจากวัฒนธรรมทางตะวันตก ได้เข้ามาครอบงำต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของเยาวชนและประชาชน จึงต้องการให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของไทยให้เยาวชนและประชาชนได้ตระหนักโดยการัดงานประเพณีต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น

๓) ปัญหาความยากจน

ประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นเกษตรกรรมยังมีรายได้ต่ำ เนื่องจากผลผลิตเก็บเกี่ยวได้ปีละครั้ง และภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้รายจ่ายเพิ่มขึ้น ส่วนรายได้ยังคงเท่าเดิมหรือลดลงจึงต้องการให้มีการเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้อยู่ในภาคเกษตรกรรม

๔) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัจจุบันได้เกิดปัญหาสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านต่างๆ จำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และมีแนวโน้มสูงขึ้น จึงมีความต้องการให้มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายในการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประชาชนส่วนใหญ่ยังเข้าใจว่าการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของทางราชการ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปกครองตนเอง จึงต้องการให้มีการทำเวทีประชาคมรณรงค์ปลุกจิตสำนึกเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการปกครองตามระบบประชาธิปไตย การเลือกตั้งระบบใหม่ รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ปัญหาการบริหารการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีที่ดินเพียงพอเพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับก่อสร้าง อาคารสำนักงาน อาคารโรงเก็บพัสดุ ที่ทิ้งขยะ ตลาดสดฯ รวมทั้งวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการให้การบริการประชาชน จึงมีความต้องการให้จัดหาที่ดินเพิ่มเติม โดยซื้อจากเอกชนและหรือขอใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ให้มีจำนวนเนื้อที่และบริเวณทำเลที่เหมาะสม รวมทั้งจัดหา/จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีเพียงพอต่อการบริการประชาชน

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาภัยแล้ง

ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม ของทุกปี สภาพอากาศโดยทั่วไปมีอากาศร้อนถึงร้อนจัด ทำให้ปริมาณน้ำผิวดินลดน้อยลงและหมดไป ประชาชนที่ใช้น้ำจากบ่อน้ำตื้นและเกษตรกรที่ใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตรบางแห่ง ได้รับความเดือดร้อนขาดแคลนน้ำ ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความช่วยเหลือเป็นประจำทุกปี จึงต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาโดยกรพัฒนาปรับปรุง ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ ขุดเจาะบ่อบาดาล ปลูกต้นไม้ เป็นต้น

๒) ปัญหาฝุ่นละอองในอากาศ

มีสาเหตุมาจากรถบรรทุก เนื่องจากถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละอองได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดูแล้งส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณสองฟากถนน และพืชผลทางการเกษตร จึงต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อสังคม และใช้มาตรการทางกฎหมายดำเนินการกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง

๓) ปัญหาขยะมูลฝอย

เนื่องจากเทศบาลเมืองปราจีนบุรีได้เข้ามาก่อสร้างสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่โดยรองรับปริมาณขยะมูลฝอยจากเทศบาลเมืองปราจีนบุรี และหน่วยงานท้องถิ่นอื่นที่ขอใช้ร่วมด้วย ทำให้เกิดปัญหารบกวนราษฎรและสถานศึกษาในเส้นทางที่รถบรรทุกขยะมูลฝอยวิ่งผ่านหมู่บ้าน และปัญหากลิ่นเหม็นจากสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย เนื่องจากไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ กระบวนการและวิธีปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโนนห้อม คือ “โนนห้อมน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม ส่งเสริมสังคมสิ่งแวดล้อม พร้อมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม นำพัฒนาการเมืองการบริหาร” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ให้มีความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เพื่อให้ตำบลโนนห้อมเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโนนห้อม ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข

ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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 ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.โนนห้อมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ อบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.เป็นสำคัญ

***หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๖๒) และมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความต้องการด้านสังคมและปัญหาความต้องการด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมยังมีปัญหาด้านโครงสร้างอาคาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ปัญหาโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

ปัญหาของโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม เป็นผลมาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) แบ่งส่วนราชการ ๔ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จัดอยู่ในกลุ่มประเภทสามัญ

และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่อย่างใดเนื่องจากยังสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง(คน)	รวมทั้งสิ้น
๑	อบต.บางเดชะ	๔	๒๖,๒๗๙,๓๐๙	๙	-	๑๘	๒๗
๒	อบต.โนนห้อม	๔	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	-	๑๘	๓๒

๗.๒ ปัญหาวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) เป็นต้น มีผลทำให้เกิดกระแสวัฒนธรรมการทำ
งานที่แตกต่างกัน ๒ กระแส คือวัฒนธรรมการทำงานแบบข้าราชการและวัฒนธรรมการทำงานแบบนักการเมือง เนื่องจากบุคคลทั้งสองกลุ่มมาจากพื้นฐานชีวิตและอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ

-วัฒนธรรมแบบข้าราชการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ยึดระเบียบเป็นหลัก (Rule Orientaion) ดังนั้น จึงทำให้ความสำคัญต่อกระบวนการ (Proceess) หรือวิธีการ (Means) เนื่องจากต้องรับผิดชอบทางวินัยจากการสอบทางราชการ เช่น การตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

-วัฒนธรรมแบบนักการเมือง ให้ความสำคัญต่อผลงานที่ออกมา (Prefornance Orientation) จึงเน้นที่เป้าหมาย (Ends) มากกว่าวิธีการ เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามวาระดำรงตำแหน่ง ถ้าไม่ได้มีการประสานงานให้เกิดดุลยภาพของทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมาของความขัดแย้งระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว คือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ความตึงเครียดในการทำงานและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความขัดแย้งจะต้องได้รับการแก้ไขโดยปรับทัศนคติระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง โดยมีการพบกันครึ่งทาง ทำให้สามารถลดความขัดแย้งและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นคล่องตัวมากขึ้น

๗.๓ ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม สรุปตามกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB ดังนี้

๑) ปัญหาด้านการวางแผน (Planning)

-มีการวางแผนการบริหารไว้

-เมื่อมีการวางแผนการบริหารงานและมีนโยบาย ซึ่งมีปัญหาเร่งด่วนต้องปรับแผน ให้ตรงตามสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์

-การวางแผนได้วางไว้ครอบคลุมในหลายยุทธศาสตร์ ทำให้การบริหารไม่ครบทุกยุทธศาสตร์

๒) ปัญหาการจัดการ (Organiztion)

-ความรู้สึกและทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จะเป็นอย่างไรในอนาคต

-บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการทำงานในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก

๓) ปัญหาการบริหารงานบุคคล (Staffing)

-ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะงานล้น

-ความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ

๔) ปัญหาการอำนวยการ (Directing)

-สภาพการสั่งการในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมเป็นลักษณะสั่งจากบนลงล่าง (top – down) เจ้าหน้าที่ระดับล่างมีหน้าที่ตามคำสั่งอย่างเดียว โดยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

๕) ปัญหาการประสานงาน (Coordingting)

-หลังจากการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังปรากฏการทำงานไม่สามารถ

-ประสานกันได้ เนื่องจากแต่ละส่วนงานต่างคนต่างปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถประสานกันเท่าที่ควร จึงต้องปรับการทำงานให้เกิดความสามัคคีกันภายในองค์การและจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้การทำงานระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) ปัญหาการจัดทำรายงานหรือการประชาสัมพันธ์ (Reporting)

-องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม และขาดการประชาสัมพันธ์โครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว และกำลังจะดำเนินการในอนาคตเพื่อพี่น้องประชาชนจะได้ทราบข้อมูล

๗) ปัญหางบประมาณ (Budeting)

-การจัดสรรงบประมาณยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ขาดการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของโครงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม (ระดับองค์กร)

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

สรุป

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมดังกล่าว ทั้ง ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีภารกิจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ในการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักจ้างของ อบต.อาจมีข้อจำกัด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดว่าตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร และภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ เป็นสิ่งกำหนดทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาและให้บริการประชาชนในเขตตำบลโนนห้อม ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จะได้ดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมตามภารกิจที่ได้กำหนดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จึงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <u>๓. กองช่าง</u> ๑.๑ งานก่อสร้าง ๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>๓. กองช่าง</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๑.๔ งานผังเมือง <u>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๑.๕ งานสาธารณูปโภค ๑.๖ งานผังเมือง <u>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของอบต.และเพื่อให้การบริหารงานของอบต.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง/ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดอบต.	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวมกรอบอัตรากำลังของกองช่าง	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
<u>รวมกรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	+๑ -๑	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม วิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อประมาณการการใช้กำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม โดยรวบรวมปริมาณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานดังนี้

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) **๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑**	๑	-งานเกี่ยวกับบริหาร ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๖
		-งานเกี่ยวกับการวางแผน	๒๐๐	๒๐	๔,๐๐๐	๐.๐๕
		-งานเกี่ยวกับกฎหมาย	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๕
		-งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘๐	๑๘	๓,๒๔๐	๐.๐๔
		-งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
		รวม				**๑**
<u>สำนักปลัด</u> **๒.หัวหน้าสำนักปลัดนักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)** **๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑**	๑	-งานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของ อบต.	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๐๑
		-งานควบคุมและบริหารงานทั่วไป	๓๐	๑,๘๑๙	๕๔,๕๗๐	๐.๖๕
		-งานควบคุมและบริหารงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๑
		-งานควบคุมและบริหารงานของกิจการสภา	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
		-งานควบคุมและบริหารงานของงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ	๔๕	๘๖	๓,๘๗๐	๐.๐๔
		-งานควบคุมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณาภัย	๙๐	๗๒	๖,๔๘๐	๐.๐๗
		-งานควบคุมและบริหารงานของงานการเจ้าหน้าที่งานอบรม	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-งานควบคุมจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ	๑๕,๐๐๐	๑	๑๕,๐๐๐	๐.๑๓

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณการโอนงบประมาณ	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		-การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
		-งานตรวจฎีกาและการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานปลัด	๖๐	๒๓๘	๑๔,๒๘๐	๐.๑๗
		-งานประสานงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ทุกสำนักกอง	๓๐	๑๒	๓๖๐	๐.๐๑
		-พิจารณาให้คำแนะนำการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๙๐	๒๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		-เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งในหน่วยงานกรม จังหวัด อำเภอ อปท.และส่วนราชการอื่น ๆ	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		-งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานประชาสัมพันธ์และบริการข้อมูลข่าวสาร	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑.๔๖**
๓.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒		-งานควบคุมและบริหารงานทั่วไป	๓๐	๑,๘๑๙	๕๔,๕๗๐	๐.๖๕
		-งานควบคุมและบริหารงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๑
		-งานควบคุมและบริหารงานของงานนิติการ	๖,๗๒๐	๓	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
		-งานควบคุมและบริหารงานของงานสวัสดิการ	๔๕	๘๖	๓,๘๗๐	๐.๐๔
		-งานควบคุมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙๐	๗๒	๖,๔๘๐	๐.๐๗
		-งานควบคุมและบริหารงานบุคคล	๖๐	๒๐	๑๒๐๐	๐.๐๑
		-งานควบคุมและบริหารงานสาธารณสุข	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑
		-งานประสานงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของทุกสำนัก	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑.๐๔**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑**	๑	**งานนโยบายและแผน**				
		-จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน	๑๘๐	๒๑	๑,๗๘๐	๐.๐๕
		-จัดประชาคมตำบล	๓๐๐	๒๑	๖,๓๐๐	๐.๐๘
		-จัดทำแผนพัฒนาสามปี	๓๐	๖๗๗	๒๐,๓๑๐	๐.๒๕
		-จัดทำแผนการดำเนินงาน	๑๐	๙๗	๗๗๐	๐.๐๑
		-จัดทำรายงานติดตามและประเมินผลและพัฒนา	๓๐	๙๗	๒,๙๑๐	๐.๐๔
		-งานสารสนเทศ	๓,๓๙๗	๕	๑๖,๙๘๕	๐.๒๓
		-งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
๕.นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑**	๑	**งานการเจ้าหน้าที่**				
		-จัดทำแผนอัตรากำลัง ขยายกรอบอัตรากำลัง	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-ดำเนินการสรรหา จัดการสอบ	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานเตรียมการคัดเลือก สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้าง	๒๔๐	๖	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-ขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานการโอน(ย้าย) ข้าราการและลูกจ้าง	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานการเลื่อนระดับข้าราชการ	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี	๓๖๐	๑	๓๖๐	๐.๐๑
		-จัดการอบรม และพัฒนาบุคลากร	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕
		-อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ติดตามผลงานและรายงานต่าง ๆ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		รวม				**๑**
๖.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑**	๑	-งานสงเคราะห์ด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๓๐	๗๖๓	๒๒,๘๙๐	๐.๒๗๖
		-งานสงเคราะห์ด้านเบี้ยยังชีพผู้พิการ	๓๐	๑๒๑	๓,๖๓๐	๐.๐๔๔
		-งานสงเคราะห์ด้านเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๓๐	๑๐	๓๐๐	๐.๐๐๔
		-งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน	๓๐	๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘
		-บันทึกและจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗
		-งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ (หนังสือประชุม/ประกาศ)	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒
		-งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน (ประกาศส่งหมู่บ้าน)	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
		-งานโต้ตอบ และรับส่งหนังสือ	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
		-งานวางแผนข้อมูล	๖๐	๘	๔๘๐	๐.๐๐๖
		-งานบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนห้อม (กปท.)	๓๐๐	๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
		-งานบริหารจัดการกองทุนระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC)	๓๐๐	๙๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
		-งานบริหารจัดการและบันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐	๑๕	๔๕๐	๐.๐๐๕
		-งานดำเนินการโครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธานของ ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้า ลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์วลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี	๖๐๐	๓	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานบันทึก และบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้า	๙๖๐	๓	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
		-งานโครงการต่างๆ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	๓,๓๖๐	๗	๒๓,๕๒๐	๐.๒๘๔
		-งานบริหารจัดการโครงการอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น	๓๐๐	๑๕	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
		-งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
		รวม				**๒**
๗.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	**-**	-การส่งเสริม สุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลและการกำหนดมาตราฐานงานสุขาภิบาล	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-การดูแลรักษาพยาบาล การจัดบริการสุขภาพ การสุขศึกษาอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๒๐	๖	๗๒๐	๐.๐๑
		-ส่งเสริมภูมิปัญญาเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและระบบบริการสุขภาพ	๖๐	๗๕	๔,๕๐๐	๐.๐๕
		-จัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขศึกษาประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
		-ติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
		-ช่วยจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เช่น ข้อมูลของผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยง	๖๐	๔๓๐	๒๕,๘๐๐	๐.๓๑
		-ประเมินสิ่งแวดล้อมการทำงาน ประเมินสถานประกอบการ สถานบริการ สาธารณะ	๖๐	๑๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-รักษาความสะอาดของชุมชน การเก็บขยะของชุมชน การจัดสุขาภิบาลในโรงเรียนหรือที่อยู่อาศัย	๖๐	๕๑๐	๓๐,๖๐๐	๐.๓๗
		-ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๑๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
		-ดำเนินงานด้านกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
		-ดำเนินงานด้านโครงการ LTC	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
		รวม				**๑.๓๘๘**
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> **๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**	๑	**งานบริหารทั่วไป**				
		-งานพิมพ์หนังสือบันทึกข้อความ	๑๒๐	๖๑๐	๗๓,๒๐๐	๐.๘๘
		-งานลงทะเบียนหนังสือรับ	๒๐	๔,๑๐๘	๘๒,๑๖๐	๐.๙๙
		-งานลงทะเบียนหนังสือส่ง	๓๐	๔๖๘	๑๔,๐๔๐	๐๑๗
		-งานพิมพ์ฎีกา	๖๐	๖๑๐	๓๖,๖๐๐	๐.๔๔
		-งานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑**
๙.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	**งานนโยบายและแผน**				
		-จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน	๑๘๐	๒๑	๓,๗๘๐	๐.๐๕
		-จัดประชาคมตำบล	๓๐๐	๒๑	๖,๓๐๐	๐.๐๘
		-จัดทำแผนพัฒนาสามปี	๓๐	๖๗๗	๒๐,๓๑๐	๐.๒๕
		-จัดทำแผนดำเนินงาน	๑๐	๙๗	๙๗๐	๐.๐๑
		-จัดทำรายงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา	๓๐	๙๗	๒,๙๑๐	๐.๐๔
		-งานสารสนเทศ	๓,๓๙๗	๕	๑๖,๙๘๕	๐.๒๑

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
๑๐.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	**งานการเจ้าหน้าที่**				
		-จัดทำแผนอัตรากำลัง/ขยายกรอบอัตรากำลัง	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-ดำเนินการสรรหา จัดการสอบ	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานเตรียมการคัดเลือก สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้าง	๒๔๐	๖	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		งานการโอน(ย้าย)ข้าราชการและลูกจ้าง	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๑
		-งานการเลื่อนระดับข้าราชการ	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑
		-ขอรับบำนาญและเงินทดแทน	๓๖๐	๑	๓๖๐	๐.๐๑
		-จัดการอบรบ และพัฒนาบุคลากร	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕
		-อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ติดตามผลงานและรายงานต่างๆ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑**
๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	**๑**	**งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน**				
		-สำรวจข้อมูลเบื้องต้น	๓๖๐	๑๘	๖,๔๘๐	๐.๐๘
		-จัดทำแผนดำเนินงานชุมชน	๓๖๐	๒	๗๒๐	๐.๐๑
		-สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชน	๓๖๐	๒๑	๗,๕๖๐	๐.๐๙
		-แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นที่ปรึกษากลุ่ม	๒๔๐	๒๑	๕,๐๔๐	๐.๐๖
		-ดูแลประชาชนให้มีความสนใจ ในการพัฒนาชุมชน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-ร่วมกันพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่น	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
		-ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้แก่ครอบครัว	๓๖๐	๘	๒,๘๘๐	๐.๐๓
		-งานการจ่ายเบี้ยยังชีพตามกฎหมายกำหนด	๑,๒๐๐	๑๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
		-อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ	๓๖๐	๓๖	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
		-ติดตามผลงานและรายงานต่าง ๆ	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
		-งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพชุมชน	๑,๒๐๐	๒๑	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๘	๑,๐๘๐	๐.๐๑
		รวม				**๑**
๑๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน**				
		-ช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนในพื้นที่	๔๒๐	๘๔	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
		-งานดูแลและบำรุงรักษารถบรรทุกน้ำ/รถดับเพลิง	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
		-งานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑**
๑๒.พนักงานดับเพลิง	๑	**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน**				
		-ช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนในพื้นที่	๔๒๐	๘๔	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
		-ช่วยเหลือพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
		-ดูแลรักษารถบรรทุกน้ำ	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๔
		-งานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
		รวม				**๑**
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑**	-การป้องกันและระงับอัคคีภัยรวมถึงธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น	๔๒๐	๓๓	๑๓,๘๖๐	๐.๑๗

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัยรวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น	๒,๑๐๐	๔	๘,๔๐๐	๐.๑๐
		-งานช่วยเหลือด้านอุปโภคบริโภคเพื่อบรรเทาปัญหาภัยแล้ง	๑๘๐	๖๒	๑๑,๑๖๐	๐.๑๓
		-การรายงานเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘๐	๒	๓๖๐	๐.๐๐
		-การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
		-ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐
		-การควบคุมดูแลเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	๓๐	๒๒๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
		-การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงการฝึกทบทวน	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๑
		-ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๑
		-วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงภัยในพื้นที่เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย	๒,๙๔๐	๒	๕,๘๘๐	๐.๐๗
		-เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัย	๒,๙๔๐	๒	๕,๘๘๐	๐.๐๗
		-ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	๒,๙๔๐	๑๐	๒๙,๔๐๐	๐.๓๖

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและป้องกันภัยแก่ประชาชน	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๑
		-การดำเนินกิจกรรมเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย	๘๔๐	๑	๘๔๐	๐.๐๑
		-การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันภัยทางถนนแก่ประชาชน	๑๐,๐๘๐	๒	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
		-งานอื่นๆที่ได้มอบหมาย	๑๒๐	๑๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> **๑๔.ภารโรง**	๑	**งานบริหารทั่วไป** -ดูแลรักษาความสะอาดของสำนักงาน และบริเวณรอบนอก -ช่วยปฏิบัติงานเมื่อมีการประชุมหรือจัดกิจกรรมต่างๆ -งานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	 ๓๖๐ ๓๖๐ ๒๔๐	 ๒๔๐ ๒๐ ๒๔	 ๘๖,๔๐๐ ๗,๒๐๐ ๕,๗๖๐	 ๑.๐๕ ๐.๐๙ ๐.๐๗
		รวม				**๑**
๑๕.คนงานทั่วไป	๒	**งานบริหารทั่วไป** -ปฏิบัติงานด้านใช้แรงงานทั่วไป -ช่วยปฏิบัติงานเมื่อมีการประชุมหรือจัดกิจกรรมต่างๆ -งานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	 ๓๖๐ ๓๖๐ ๒๔๐	 ๒๔๐ ๒๐ ๒๔	 ๘๖,๔๐๐ ๗,๒๐๐ ๕,๗๖๐	 ๑.๐๕ ๐.๐๙ ๐.๐๗
		รวม				**๒**
๑๖.คนงานทั่วไป	๑	**งานบริหารทั่วไป** -จัดส่งเอกสาร -ทำความสะอาดโรงรถ สนามหญ้าและบริเวณโดยรอบ -ทำความสะอาดอาคารสถานที่	 ๖๐ ๑๒๐ ๑๒๐	 ๕๐ ๒๓๐ ๒๓๐	 ๓,๐๐๐ ๒๗,๖๐๐ ๒๗,๖๐๐	 ๐.๐๓๖ ๐.๓๓๓ ๐.๓๓๓

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๐๘
		-ใช้แรงงาน	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐๐
		-ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๗
		รวม				**๑**
๑๗.พนักงานขับรถยนต์	๑	**งานบริหารทั่วไป**				
		-งานขับรถยนต์	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
		-งานตรวจสอบยานพาหนะ	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานบำรุงรักษายานพาหนะ	๙๐	๒๓๐	๒๐,๗๐๐	๐.๒๕
		-งานตรวจรายการใช้พาหนะ	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานวางแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ	๙๐	๒๔	๒,๑๖๐	๐.๐๒
		-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
		รวม				**๑**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
<u>กองคลัง</u> **๑.ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** **๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑**	๑	**งานเกี่ยวกับการบริหาร**				
		-ดูแลและควบคุมการจัดทำบัญชีทุกชนิดของ อบต.	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
		-การรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบ การรับจ่ายเงินทุกชนิดของ อบต.	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
		-การควบคุมและจัดเก็บภาษีทุกชนิดของ อบต.	๒๔๐	๓๔๕	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
		-ตรวจสอบและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทุกชนิดของ อบต. ให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุตลอดจนการควบคุมพัสดุ	๒๔๐	๑๖๕	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
		-เป็นหัวหน้าพัสดุ	๒๔๐	๑๖๕	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
		-งานวางแผนจัดหาพัสดุ	๒๔๐	๕	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
		รวม				**๑**
๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ **(ปง./ชง.)** **๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑**	๑	**งานจัดเก็บรายได้**				
		-งานภาษีโรงเรือน	๑๕	๕๐	๗๕๐	๐.๐๐
		-งานภาษีบำรุงท้องที่	๑๕	๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
		-งานภาษีป้าย	๑๕	๑๐	๑๕๐	๐.๐๐
		-งานค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่น ๆ ตามข้อบังคับตำบล	๒๐	๑๐	๒๐๐	๐.๐๐
		-งานตรวจสอบจัดทำทะเบียนผู้ต้องชำระภาษี/ค่าธรรมเนียม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานตรวจจัดทำระบบข้อมูลผู้ชำระภาษี/ค่าธรรมเนียม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย ควบคุม ตรวจสอบ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๑๐๐	๑๓,๐๐๐	๐.๐๓
		รวม				**๑**
๓.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑**	๑	**งานการเงิน/งานบัญชี**				
		-งานการตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน	๖๐	๓๒๕	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
		-งานลงบัญชี	๑๒๐	๓๒๕	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
		-งานทำรายงานการเงินเป็นประจำทุกเดือน	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ประจำปี	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานทำฎีกาเบิกเงิน เช่น บัญชีเงินสดประจำวัน บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท	๓๐	๑,๓๒๓	๓๙,๖๙๐	๐.๔๘
		-งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(E-lass)	๖๐	๓๒๕	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
		-รายการกันเงินต่าง ๆ	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๑
		-จัดทำรายงานจัดทำเช็ค	๖๐	๔๕๖	๒๗,๓๖๐	๐.๓๓
		-งานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) **๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑**	๑	**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**				
		-งานด้านการจัดหาและจัดซื้อพัสดุ ว่าจ้าง ตรวจรับ	๑๘๐	๔๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
		-งานด้านการเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
		-งานการซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
		-งานจัดทำบัญชีและทะเบียนการควบคุมพัสดุ	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานการวางแผนงานพัสดุ	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-การจำหน่ายพัสดุ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญา	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		-งานลงทะเบียนพัสดุ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
		-งานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
<u>กองคลัง</u> **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** **๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	๑	**งานจัดเก็บรายได้** -งานภาษีโรงเรือน	๑๕	๕๐	๗๕๐	๐.๐๐
		-งานภาษีบำรุงท้องที่	๑๕	๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
		-งานภาษีป้าย	๑๕	๑๐	๑๕๐	๐.๐๐
		-งานค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่นๆตามข้อบังคับตำบล	๒๐	๑๐	๒๐๐	๐.๐๐
		-งานตรวจสอบจัดทำทะเบียนผู้ต้องชำระภาษี/ค่าธรรมเนียม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานตรวจจัดทำระบบข้อมูลผู้ชำระภาษี/ค่าธรรมเนียม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
		-งานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		-งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย ควบคุม ตรวจสอบ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓
		รวม				**๑**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	**งานการเงิน/งานบัญชี**				
		-งานการตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่ายเงิน	๖๐	๓๒๕	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
		-งานลงบัญชี	๑๒๐	๓๒๕	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
		-งานทำรายงานการเงินเป็นประจำทุกเดือน	๓๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ประจำปี	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-งานทำฎีกาเบิกเงิน เช่น บัญชีเงินสดประจำวัน บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท	๓๐	๑,๓๒๓	๓๙,๖๙๐	๐.๔๘
		-งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (E-lass)	๖๐	๓๒๕	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
		-รายการกันเงินต่างๆ	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๑
		-จัดทำรายงานจัดทำเช็ค	๖๐	๔๕๖	๓๗,๓๖๐	๐.๓๓
		-งานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	**๑**	**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**				
		-การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		-การลงเลขพัสดุ ครุครุภัณฑ์	๑๘๐	๓๕	๖,๓๐๐	๐.๐๗
		-การจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕
		-งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์	๓๖๐	๒๖	๙,๓๖๐	๐.๑๑
		-การรับจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖
		-เก็บใบหลักฐานสำคัญและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		-ตรวจร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		-จัดทำหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับพัสดุ	๑๒๐	๓๕	๔,๒๐๐	๐.๐๕

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานเสนอหนังสือเรื่องขอนุติจัดซื้อจัดจ้างทุกส่วน	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
		-งานเก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับงานพัสดุ	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
		-งานรวบรวมเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ทั้งปีงบประมาณ	๒๔๐	๓๕	๘,๔๐๐	๐.๑๐
		-ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
		รวม				**๑**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
<u>กองช่าง</u> **๑.ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** **๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑**	๑	**งานเกี่ยวกับการบริหาร** -งานควบคุมสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคารสะพาน -งานการควบคุมการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ -งานกำกับดูแลควบคุมอาคาร งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง -งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๓๖๐ ๓๖๐ ๑,๒๖๐ ๑๒๐	๗๐ ๕๐ ๑๒ ๒๔	๒๕,๒๐๐ ๑๘,๐๐๐ ๑๔,๔๐๐ ๒,๘๘๐	๐.๓๐ ๐.๒๒ ๐.๑๗ ๐.๐๓
		รวม				**๑**
๒.นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑**	๑	**งานก่อสร้าง** -งานสำรวจ ออกแบบ -งานเขียนแบบก่อสร้าง -งานประมาณราคา -งานผังเมือง -งานแผนที่ภาษี -งานรังวัด -งานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับหมาย	๓๖๐ ๑๘๐ ๑๘๐ ๑๒๐ ๑๒๐ ๓๖๐ ๑๒๐	๗๐ ๗๐ ๑๐ ๑๐ ๑๐ ๑๕๐ ๘๐	๒๕,๒๐๐ ๑๒,๖๐๐ ๑,๘๐๐ ๑,๒๐๐ ๑,๒๐๐ ๕๔,๐๐๐ ๙,๖๐๐	๐.๓๐ ๐.๑๕ ๐.๐๒ ๐.๐๑ ๐.๐๑ ๐.๖๕ ๐.๑๒
		รวม				**๑**
๒.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) **๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑**	๑	**งานก่อสร้าง** -งานสำรวจ ออกแบบ -งานเขียนแบบก่อสร้าง -งานประมาณราคา	๓๖๐ ๑๘๐ ๑๘๐	๗๐ ๗๐ ๑๐	๒๕,๒๐๐ ๑๒,๖๐๐ ๑,๘๐๐	๐.๓๐ ๐.๑๕ ๐.๐๒

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานผังเมือง	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-งานแผนที่ภาษี	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
		-งานรังวัด	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
		-งานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับหมาย	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
		รวม				**๑**
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> **๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา**	๑	**งานก่อสร้าง**				
		-งานเขียนแบบ	๓๖๐	๑๓	๔,๖๘๐	๐.๐๕
		-งานควบคุมงานก่อสร้าง	๔,๘๐๐	๑๓	๖๒,๔๐๐	๐.๗๕
		-งานตรวจสอบการขออนุญาตตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร	๑๒๐	๓๗	๔,๔๔๐	๐.๐๕
		-งานตรวจสอบการขออนุญาตตาม พ.ร.บ.ขุดดินและถมดิน	๑๒๐	๗	๘๔๐	๐.๐๑
		-งานสำรวจข้อมูลจัดทำโครงการ	๖๐๐	๔๓	๒๕,๘๐๐	๐.๓๑
		-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เช่น งานชี้แนวเขต	๖๐	๔๖	๖,๗๖๐	๐.๐๓
		รวม				**๑**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> **๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** **๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑**	๑	**งานเกี่ยวกับการบริหาร** -การวางแผนการศึกษา -งานวางมาตรฐานการศึกษา -งานการบริการส่งเสริมการศึกษา -งานการวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล -งานการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา -งานทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่การศึกษา -งานสิทธิและสวัสดิการเจ้าหน้าที่การศึกษา -งานดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการศึกษา -งานการจัดระบบข้อมูลการศึกษา -งานศูนย์รวมข้อมูลและสารสนเทศ -งานตรวจติดตามการดำเนินการตามแผนงานการศึกษา -งานประเมินผลแผนงานด้านการศึกษา	 ๒๔๐ ๖๐ ๒๔๐ ๒๔๐ ๑๒๐ ๒๔๐ ๓๖๐ ๑๒๐ ๑๒๐ ๒๔๐ ๓๖๐	 ๑๒ ๓๖๐ ๓ ๓ ๑๒ ๑๒ ๓ ๑๒ ๑๒ ๑๒ ๓	 ๒,๘๘๐ ๒๑,๖๐๐ ๗๒๐ ๗๒๐ ๑,๔๔๐ ๒,๘๘๐ ๑,๐๘๐ ๑,๔๔๐ ๑,๔๔๐ ๒,๘๘๐ ๑,๐๘๐	 ๐.๐๓ ๐.๒๖ ๐.๐๑ ๐.๐๑ ๐.๐๒ ๐.๐๓ ๐.๐๑ ๐.๐๒ ๐.๐๒ ๐.๐๓ ๐.๐๑
		รวม				**๑**
๒.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) **๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	๑	**งานบริหารการศึกษา** -การวางแผนการศึกษา -งานกองการศึกษา -งานการบริการส่งเสริมการศึกษา -งานการวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล -งานสารสนเทศการศึกษา -งานธุรการ และกิจกรรมเยาวชน งานส่งเสริมกีฬา	 ๒๔๐ ๖๐ ๒๔๐ ๒๔๐ ๑๒๐ ๒๔๐	 ๑๒ ๓๖๐ ๓ ๓ ๑๒ ๑๒	 ๒,๘๘๐ ๒๑,๖๐๐ ๗๒๐ ๗๒๐ ๑,๔๔๐ ๒,๘๘๐	 ๐.๐๓ ๐.๒๖ ๐.๐๑ ๐.๐๑ ๐.๐๒ ๐.๐๓

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-งานนันทนาการและกิจกรรมเยาวชน	๓๖๐	๓	๑,๐๘๐	๐.๐๑
		-งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		รวม				๑
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	**งานบริหารการศึกษา**				
		-การจัดประสบการเรียนรู้	๒,๔๐๐	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๒
		-การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
		-ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐๐	๖	๓,๖๐๐	๐.๐๔
		-การจัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๒,๔๐๐	๑๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
		-งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		รวม				**๑**

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> **<u>๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน</u>** **<u>๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑</u>**	๑	**งานตรวจสอบภายใน** -ดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชีเพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปอย่างถูกต้อง และได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริงของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ	๒๐	๕๒๘	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
		-งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	๑๕	๕๒๘	๗,๙๒๐	๐.๑๐
		-เข้าดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่ามีความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลขรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแผนตรวจสอบภายใน	๑๒๐	๓๒๔	๓๘,๘๘๐	๐.๔๗
		-ควบคุม ดูแล และจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจสอบต่าง ๆ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ ข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป	๑๒๐	๔	๔๘๐	๐.๐๑

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-ตรวจสอบและควบคุม ดูแล รายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบปราณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้	๑๕	๒๐๗	๓,๑๐๕	๐.๐๔
		-ดำเนินการตรวจสอบ รวบรวมปริมาณความเสี่ยง ตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล เพื่อรวบรวมเป็นรายงานผลการประเมิน(แบบ ปค.๔) ให้ผู้บริหารได้รับทราบ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๓
		-ตรวจสอบทางการเงิน และตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๒๐	๕๒๘	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
		-ออกรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในประกอบด้วย ภารกิจแผนดำเนินการหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วย ความเสี่ยง การควบคุมภายในที่มีอยู่การประเมินการควบคุมภายในความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ การปรับปรุงการควบคุมภายใน(แบบ ปค.๕) ให้ผู้บริหารได้รับทราบ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๓

ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งเดิม	มาตรฐานปริมาณงาน/ปี/ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณ(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
		-จัดทำผลประเมินผลการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน(แบบ ปค.๑) ให้ผู้บริหารได้รับทราบ	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐
		-เสนอรายการการประเมินผลการควบคุมภายในตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดระดับหน่วยงานต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาและจัดส่งให้ผู้กำกับดูแล ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ หรือสิ้นปีปฏิทิน	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐
		-จัดทำรายละเอียดประกอบขอบเขต กำหนดแนวทางการตรวจสอบ สำนัก/กองเสนอแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ เพื่อเสนอผู้บริหารได้พิจารณา	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๑
		-ตรวจสอบและควบคุม ดูแล การใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
		-ปฏิบัติงานและสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
		รวม				**๑**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-			๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๒,๙๒๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๑๘,๐๔๐	๑๖,๒๒๐
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม (รับโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๓,๔๒๐
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑		-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๙๑,๙๖๐	๓๐๓,๗๒๐	๒๒,๔๙๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๖๐๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๗๖,๖๐๐	๒๐,๔๘๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	--	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๕๐๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๐,๓๓๐
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๐,๘๔๐
๑๔	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		-	๑	๑	-	๑	-	๐	๐	๕,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๑,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๗๖๐
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๖๐๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๒๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๕๐๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๓,๕๓๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๑,๔๔๐
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรมฯ)
๒๖	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม (รับโอน)
๒๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (รับโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๒๒,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๔,๕๕๐	๓๔๖,๕๕๐	๓๕๘,๕๕๐	ว่างเดิม (รับโอน)
(๔)	รวม	-	๓๕	๒๖	๗,๔๑๓,๕๓๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๑ -๑	-	-	๙๐๕,๒๒๐	๒๗๗,๓๒๐	๒๘๖,๓๒๐	๘,๖๗๒,๗๕๐	๘,๙๕๐,๐๗๐	๙,๒๓๖,๓๙๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)
(๑) งานตรวจสอบภายใน

๑.สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)	**๒.กองคลัง(๐๔)**	**๓.กองช่าง(๐๕)**	**๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)**
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) **ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	**ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองช่าง** (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔.งานการเจ้าหน้าที่ ๕.งานสวัสดิการสังคม ๖.งานนิติการ ๗.งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔.งานสำรวจและออกแบบ ๕.งานสาธารณูปโภค ๖.งานผังเมือง	๑.งานบริหารการศึกษา ๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ระดับต้น)
นายณัฐพร สุขสุวรรณ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานการเจ้าหน้าที่	งานสวัสดิการและสังคม	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานนิติการ
-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑) นายอนุกูล เพ็ชรสังหาร **-ภารโรง(๑)** นายสมศักดิ์ ปักธงชัย **-คนงาน (๓)** นางสาวน้ำเพ็ชร คุ้มอุดมทรัพย์ นางสาวปิยาภรณ์ ทองทศ นางชมพูนิกข์ สมจิตร **-พนง.ขับรถยนต์(๑)** นายชนัสฐพล สุวรรณเตมีย์	**-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑)** นางสาวกาญจนา สายัญ **-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)** นางสาวกมลทิพย์ ปักธงชัย	**-หัวหน้าสำนักปลัด** **นายณัฐพร สุขสุวรรณ** (๑) **-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)** นายอนุกูล เพ็ชรสังหาร **-พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนง.ขับรถบรรทุกน้ำ)(๑)** นายสมัย มั่นเครือ **-พนง.ดับเพลิง(๑)** นายสุวัฒน์ ดีสุวรรณ -ผช.จพง.ป้องกันฯ (ว่าง)	**-นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)** นางสาววิชุดา กมลอมรบุตร **-ผช.นักทรัพยากรบุคคล(๑)** นางสาวสร้อยทอง ทิตสรรพพา	**-นักพัฒนาชุมชน ปก.(๑)** นางสาวสายฝน ยาพิลา **-ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑)** นายสัณฐิติ เอื้อการณ์	**-หัวหน้าสำนักปลัด** **นายณัฐพร สุขสุวรรณ** (๑) **-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)** นางสาวกมลทิพย์ ปักธงชัย -เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. (๑) ว่าง	**-หัวหน้าสำนักปลัด** **นายณัฐพร สุขสุวรรณ**(๑)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชกพ.	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๒	-	๑	๒	-	๑	-	๗	๕	๑๘
จำนวนที่มีคนครอง	๒	-	๑	๒	-	-	-	๖	๕	๑๖
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
(ว่าง)

งานการเงินและบัญชี	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
-นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(๑) นางสาวสุภาพร แตงเพ็ชร์ **-ผช.เจ้าพนักงานเงินและบัญชี(๑)** นางสาวสุภาพร เพ็ชรสังหาร	**-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.(๑)** นางสาวจุฑามาส คำพูล **-ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้** นางสาววันเพ็ญ ศรีผ่อง	**-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.(๑)** นางสาวศรัญญา ปักธงชัย **-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ(๑)** นางสาวภัทรธิดา เครือวงษ์

ระดับ	อำนวยการต้น	ชกพ.	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	-	๑	-	-	๒	-	๓	-	๗
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	-	๖
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
(ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	งานสำรวจและออกแบบ	งานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง)	-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑) (ว่าง) -ผช.นายช่างโยธา นายธิติวุฒิ วงค์ฮ้อย	-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑) (ว่าง) -ผช.นายช่างโยธา นายธิติวุฒิ วงค์ฮ้อย	-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑) (ว่าง) -ผช.นายช่างโยธา นายธิติวุฒิ วงค์ฮ้อย	-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑) (ว่าง) -ผช.นายช่างโยธา (๑) นายธิติวุฒิ วงค์ฮ้อย	-นักจัดการงานช่าง ปก/ชก(๑) (ว่าง) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑) (ว่าง) -ผช.นายช่างโยธา นายธิติวุฒิ วงค์ฮ้อย

ระดับ	อำนวยการต้น	ชกพ.	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๓

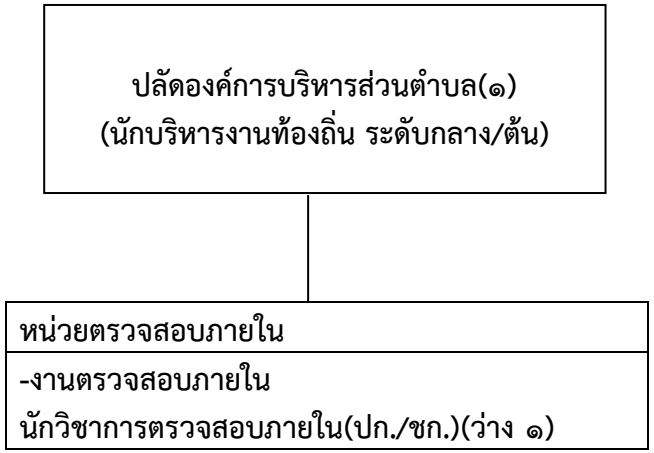
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
นายรุ่งโรจน์ กลิ่นจันทร์

งานบริหารการศึกษา	**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) **-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)** นางสาวนุชนาฎ สุขขะ	**-นักวิชาการศึกษา ชก.(๑)** นางสาวราณี ตินะน้อย

ระดับ	อำนวยการต้น	คศ ๒.	ชกพ.	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๔
จำนวนที่มีคนครอง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓
จำนวนอัตราว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการต้น	ชกพ.	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐเดียวกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติตนและการวางตน

๑) มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๒) ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๓) เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ

๔) เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ

๕) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๖) สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

๗) วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้

๘) ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ

๙) ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน

๒. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส สมเหตุสมผล

๓. รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า

๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล

๕. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี

๖. ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน

๗. ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กริยาสุภาพอ่อนโยน

๘. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๙. บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม

๑๐. ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรเพื่อกระตุ้นและขวัญกำลังใจ

๑๑. เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”

๑๒. ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)

๑๓. ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว

๑๔. เร่งสร้างองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง

๑๕. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง

๑๖. ยึดหลักธรรมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จะต้องมีคุณธรรมประจำใจ และต้องยึดหลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมจะต้องมีคุณธรรม ประจำใจ จะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องถือปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒) หลักคำสอนของพุทธศาสนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนล้วนเป็นชาวพุทธ และในการปฏิบัติงานต่างมีธรรมะยึดเหนี่ยวประจำใจ เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ลงได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ

๓) หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่นและจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่

จรรยาบรรณข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องยึดหลักถือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง

๒) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติตนและการวางตน

๑) มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๒) ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๓) เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ

๔) เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ

๕) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๖) สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

๗) วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้

๘) ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ

๙) ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑) มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน

๒) ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส สมเหตุสมผล

๓) รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า

๔) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล

๕) ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี

๖) ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน

๗) ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กริยาสุภาพอ่อนโยน

๘) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๙) บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม

๑๐) ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรเพื่อกระตุ้นและขวัญกำลังใจ

๑๑) เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”

๑๒) ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)

๑๓) ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว

๑๔) เร่งสร้างองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง

๑๕) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง

๑๖) ยึดหลักธรรมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๑.๒/ว ๔๓๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบผลการประเมินเพื่อกำหนด พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัด และยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามข้อ ๒๑ หรือ ข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณีให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยกำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัด และยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายเสิศศักดิ์ สุบุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม

ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๒

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี
ศาลากลางจังหวัดปราจีนบุรี
ถนนสุวินทวงศ์ ปจ. ๒๕๒๓๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสาธิต อ่อนน้อม)
ท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๔๕ ๔๔๔๖

ที่	สังกัด	รายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรา	ค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕	มติ ก.อบต. จ.ปราจีนบุรี
๙	อบต.บางเดชะ อ.เมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี	<u>สำนักปลัด</u> - กำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ (ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องในเขตตำบล) <u>กองการศึกษาฯ</u> - กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานด้านเอกสาร การรับ - ส่ง หนังสือ การลงทะเบียน การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกา หนังสือราชการต่าง ๆ ที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น) - ยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน (ยุบเลิกเมื่อว่าง) (เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล)	๑ ๑ ๑	๓๒,๙๘	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๐	อบต.โนนห้อม อ.เมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี	<u>สำนักปลัด</u> - กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) <u>กองช่าง</u> - ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล)	๑ ๑	๒๗,๘๑	เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๑	อบต.ดงพระราม อ.เมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี	<u>กองคลัง</u> - กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของ อบต. ที่มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น) - กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น) <u>กองช่าง</u> - กำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (อบต. จัดซื้อรถเก็บขยะ) - กำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถขยะ จัดเก็บขยะมูลฝอย ในเขตพื้นที่ตำบล)	๑ ๑ ๑ ๓	๒๕,๕๑	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ