



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
โทร./โทรสาร. 042 - 219639



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี) ได้พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พร้อมทั้งพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากที่สุด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด (๐๑) พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.)		๑					๑		ยุบเลิกตำแหน่ง (เกษียณ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ-ดับเพลิง) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ-ดับเพลิง) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจํารถน้ำ-ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจํารถน้ำ-ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจํารถน้ำ-ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
คนงาน (ประจํารถน้ำ-ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง-)
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	(-ว่าง-)
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ลจ.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(-ว่าง-)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	+	-	-	(-ว่าง-)
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	+	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง (รถ JCB) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก ๖ ล้อ) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถกระบะเข้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถกระบะเข้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-) **
คนงานประจำรถขยะ (ประจำรถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-) **
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-) **
คนงาน (งานธุรการ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)									
พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักสันทนการ	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ยุบเลิกตำแหน่ง)
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ยุบเลิกตำแหน่ง)
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ยุบเลิกตำแหน่ง)
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (งานธุรการ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา									
พนักงาน/ข้าราชการครู (งบจัดสรร)									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนาคำ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-) (ขอรับการจัดสรรตำแหน่ง)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไก่อ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่าง-) (ขอรับการจัดสรรตำแหน่ง)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหวาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-) (ขอรับการจัดสรรตำแหน่ง)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-) (ขอรับการจัดสรรตำแหน่ง)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนน้อย		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-) (ขอรับการจัดสรรตำแหน่ง)
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๒)	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู (ค.ศ.๑)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (งบจัดสรร)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
พนักงานส่วนตำบล									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวมทั้งสิ้น		๑๑๑	๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	+๑๖	-	-	๓๑.๐๐%

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายพันธุ์ศักดิ์ ริมโพธิ์เงิน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	16
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	38
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	46
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	53
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	54
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	61
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	62
14. ภาคผนวก	66





I. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนด อัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จะสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

2.2 ประโยชน์

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน

- ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ



วิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ เน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ หรืองานที่มีลักษณะเหมือนงานของพนักงานส่วนตำบล จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่กำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างลาออก หรือเกษียณ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

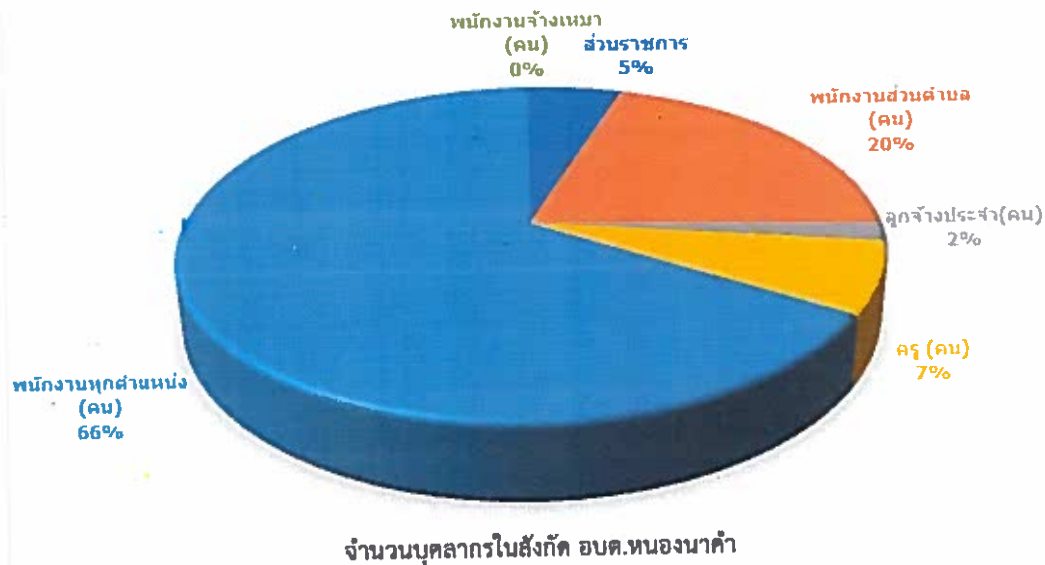
พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด



ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ เช่น ประเภทคุณวุฒิ (มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล) และประเภททักษะ (มีประสบการณ์ ในการทำงานนั้นไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือจากหน่วยงานรัฐหรือเอกชนรับรอง)

- พนักงานจ้างทั่วไป



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจน การกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้พิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก โดยกำหนดตามคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และดำรงตำแหน่งในแต่ละสังกัดส่วนราชการ/กอง เพื่อให้ทุกตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตรงตามความรู้และประสบการณ์ ดังนี้

สำนักปลัด กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมการเกษตร งานกิจการสภา และ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ



กองคลัง กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การเบิกจ่าย การพัสดุและทรัพย์สิน การพัฒนารายได้ และแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

กองช่าง กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับการงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานซ่อมแซม ฯลฯ และงานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการ อำนวยการทั่วไป ฯลฯ

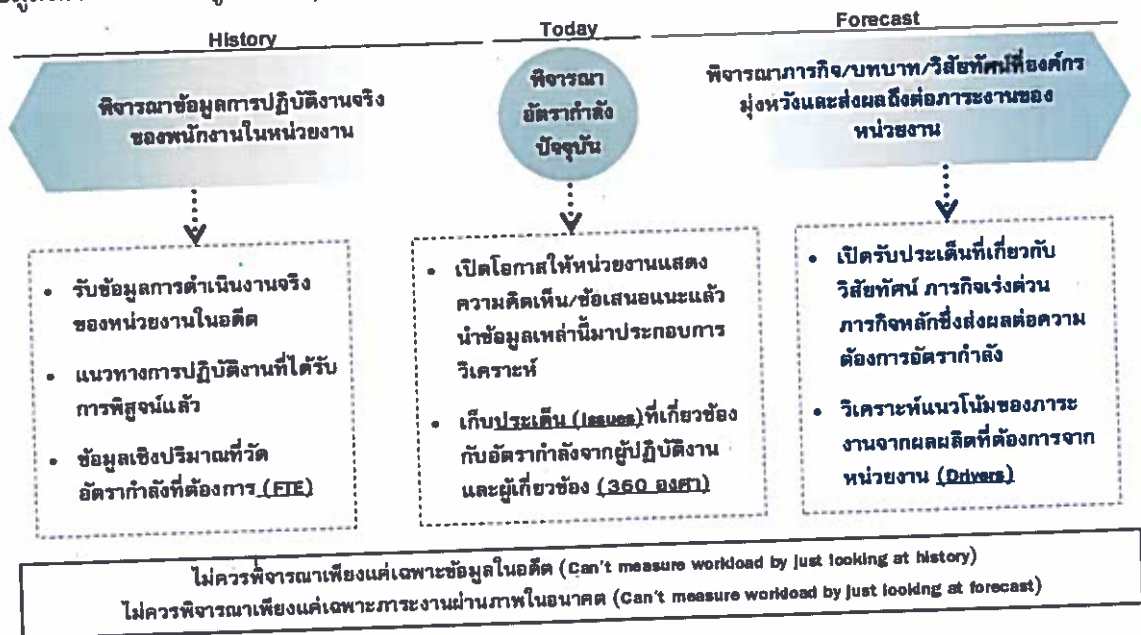
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับการบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานรักษาความสะอาด จัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญา ฯลฯ

กองสวัสดิการสังคม กำหนดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภาระงาน เกี่ยวกับเรื่องงาน ส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

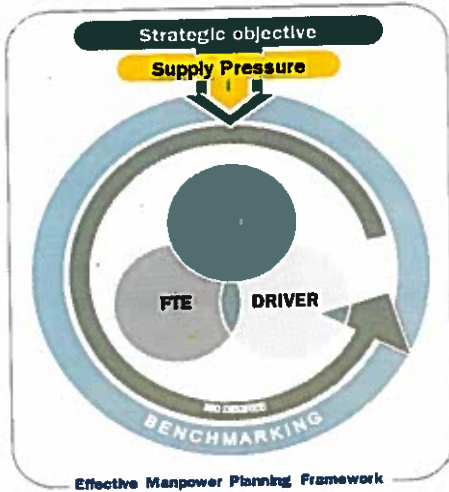


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกัน



กับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ดังนั้น



ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ซึ่งบางส่วนราชการอาจกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเหมาะสมด้านการบริหารงานบุคคล ตำแหน่งรองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นตำแหน่งสายงานปฏิบัติประเภทวิชาการ จะต้องมีคุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไป และงานประเภททั่วไปจะต้องมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น ปวท. ปวส. ปวช. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานจ้าง เช่น ประเภทตามภารกิจ ประเภททั่วไปตามลำดับ เพื่อให้สะดวกในการบังคับบัญชาตามสายงาน และผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้มีประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ) มายึดโยงกับ



จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองนาคำ (การตรวจประเมิน LPA, ITA, การบริหารจัดการที่ดี)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะต้องกำหนดให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน ตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย กลุ่มงาน มากเกินจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองนาคำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการนั้น จะต้องเป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ปัจจุบันมีการกำหนดส่วนราชการประเภทสามัญ ส่วนราชการเป็นสำนัก/ กอง ระดับต้น หรือกลาง จำนวน 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจะต้อง ปฏิบัติตามระเบียบโดยการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา

โดยให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา กรณีกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน สามารถกำหนดได้ไม่ เกิน 2 ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน สำหรับฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย 1 อัตรา

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง กรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดอัตรากำลัง เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก ประชุม สอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองกิจการ บริหารส่วนตำบลหนองนาคำ รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองนาคำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการการ ประชุม สอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ตลอดจนประชาชนที่มารับบริการ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้อง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

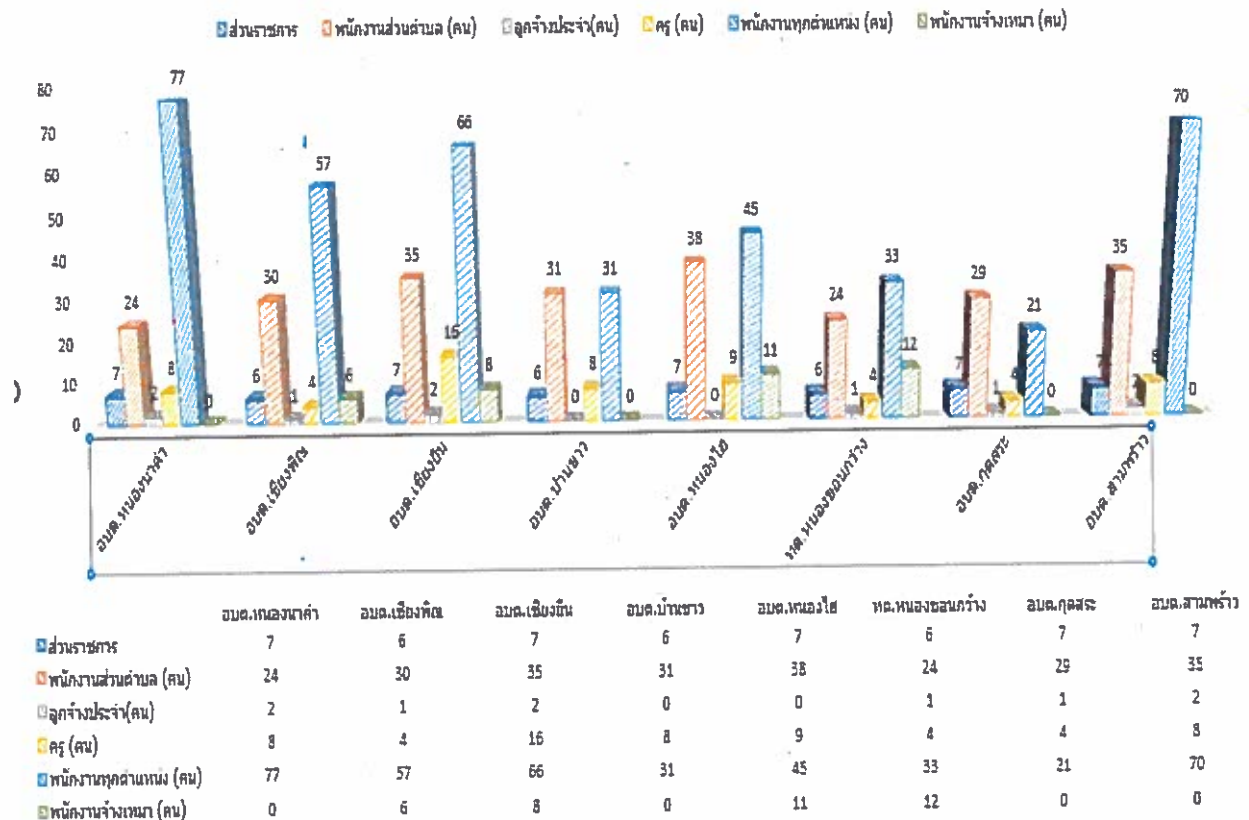
กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามพร้าว องค์การบริหารส่วนตำบล



เชียงใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสระ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว และเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กล่าวมา เป็นหน่วยงานประเภทลักษณะเดียวกัน ใกล้เคียงกัน หรือมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน เป็นต้น

ที่	อปท.	งบประมาณ 2566	งบประมาณ 2567	ข้าราชการ อปท.	ครู อปท.	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้างเหมา	รวม
1	อบต.หนองนาคำ	85,700,000	91,000,000	24	8	2	77	0	111
2	อบต.เชียงพิณ	75,000,000	70,000,000	30	4	1	57	6	92
3	อบต.เชียงใหม่	92,000,000	94,000,000	35	16	2	66	8	119
4	อบต.บ้านขาว	63,000,000	67,000,000	31	8	0	31	0	70
5	อบต.หนองไฮ	75,500,000	82,000,000	38	9	0	45	11	92
6	ทต.หนองขอนกว้าง	51,000,000	53,550,000	24	4	1	33	12	62
7	อบต.กุดสระ	59,613,577	62,000,000	29	4	1	21	0	55
8	อบต.สามพร้าว	105,125,400	111,000,000	35	8	2	70	0	115

แผนภูมิ: แสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ องค์การบริหารส่วนตำบลสามพร้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานใกล้เคียงแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.



2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงยังคงอัตราตำแหน่งเดิมไว้ และได้มีการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผู้พันในการกำหนดตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา 1 ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสธ. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและแจ้งคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทราบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว และต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ



และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยรวม



3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน 66	แต่งตั้งคณะทำงาน	
กรกฎาคม 66	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ เหตุผลความจำเป็น ฯลฯ
กรกฎาคม 66	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.สามพร้าว, เชียงยืน, หนองไฮ, กุดสระ, บ้านจั่น, เชียงพิณ, บ้านขาว
กรกฎาคม 66	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
สิงหาคม 66	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดอุดรธานี พิจารณา	สิงหาคม 2566
สิงหาคม 66	ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	สิงหาคม 2566



กันยายน 66	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หนองนาคำ	กันยายน 2566
กันยายน 66	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ตุลาคม 2566
ตุลาคม 66	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดอุดรธานี , อำเภอเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายก อปท. เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.6 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.7 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้ง 16 หมู่ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่



ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน สรุปรูปความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1) มีเส้นทางการคมนาคมในเขตพื้นที่เป็นถนน คสล. และถนนหินคลุก โดยผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน คสล. และถนนหินคลุกในทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ และงบประมาณการดำเนินการไม่เพียงพอ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

2) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน อาจจะมีบางจุดที่ยังไม่ได้ขยายเขต ปัญหาด้านไฟฟ้าจะเป็นไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะที่ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

2. ด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชาชนในพื้นที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ พืชที่ประชาชนในพื้นที่เพาะปลูกเป็นส่วนใหญ่ เช่น ข้าว ข้าวโพด ข้าว อ้อย มัน เป็นต้น รายได้ส่วนใหญ่ มาจากการเกษตร และลำดับต่อมา คือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบเกษตรกรรม คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตทางการเกษตรและปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเพาะปลูก เป็นต้น จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรในเขตพื้นที่

3. ด้านสังคม

จากการสำรวจข้อมูลด้านสาธารณสุข พบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ในพื้นที่ทำให้ต้องเร่งดำเนินการตามมาตรการด้านสาธารณสุข และดำเนินการกำจัดขุยด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพ่นหมอกควันเพื่อให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน การแจกทรายอะเบท เป็นต้น และประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันป้องกัน เฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก รวมถึงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันโรคไข้เลือดออกอย่างครอบคลุม และถูกวิธี

ปัจจุบันปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคอย่างเข้มงวดจริงจัง คือ โรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โรคโควิด 19) ซึ่งเป็นโรคติดต่อที่มีความร้ายแรง ซึ่งกำลังแพร่ระบาดทั่วโลก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ในฐานะหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น จึงต้องดำเนินการติดตาม เฝ้าระวัง และป้องกันโรคป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ตามมาตรการของภาครัฐอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด 19 แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงจริงจัง

จากการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษา พบว่าประชากรในเขตพื้นที่สามารถอ่านออกเขียนได้

จากการสำรวจข้อมูลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว เส้นทางการจราจรมีไฟฟ้าส่องสว่าง รวมทั้งมีการติดตั้งกระจกโค้งเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนให้กับประชาชน

จากการสำรวจข้อมูลด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่



4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ไร่ นา และมีพื้นที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่ม เกิดน้ำท่วมขัง จึงส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ดำเนินโครงการก่อสร้าง, ซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ดีและครอบคลุมยิ่งขึ้น

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณที่ชำรุดเสียหายให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ

1.3 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยแหล่งน้ำตามธรรมชาติเพื่อทำเกษตรกรรมทำให้มีแหล่งน้ำไม่เพียงพอ จึงต้องดำเนินการขุดลอกคลอง , ขุดบ่อบาดาล เพิ่มแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร รวมถึงการขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

1.4 ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน และจัดทำผังเมือง พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

2.1 ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร และส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

2.2 จัดหาตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร และสินค้าของกลุ่มอาชีพ

2.3 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสังคม และการสาธารณสุข

3.1 การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หรือความรู้ด้านสุขอนามัยต่าง ๆ รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโรคอย่างทันการณ์ ทัวถึง และเพียงพอต่อความต้องการ

3.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

4. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม และกำจัดวัชพืช

4.2 รมรณรงค์ให้ความรู้ด้านการจัดการและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

4.3 ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.4 รมรณรงค์ให้ความรู้ด้านการจัดการมลภาวะทางน้ำ , อากาศ , เสียง, กลิ่น

4.5 ปลูกจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องเป็นขั้นบันได



5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1) , 16 (2))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))
- (7) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (5) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (6) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (7) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (8) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (9) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (10) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))



- (11) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))
- (12) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- (13) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 16 (20))
- (14) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16 (21))
- (15) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 16 (22))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา 68 (13) 16 (25))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (7) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- (5) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- (9) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16 (1))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16 (8))
- (3) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))



5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (15))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))

ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหากันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ท้องถิ่นก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล ผู้นำโปร่งใส ใส่ใจชุมชน”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา



เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองนาคำเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองนาคำ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ 1 : ยุทธศาสตร์การบริการพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

- 1.1) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- 1.2) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.3) ความสะอาด ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- 1.4) การให้บริการน้ำดื่มน้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- 1.5) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่มน้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- 1.6) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่มน้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- 1.7) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำเกษตรในเขตพื้นที่
- 1.8) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น
- 1.9) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- 1.10) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- 1.11) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- 1.12) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร
- 1.13) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ
- 1.14) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด
- 1.15) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น
- 1.16) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ
- 1.17) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- 1.18) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน
- 1.19) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- 2.1) การส่งเสริมและพัฒนาเกษตร
- 2.2) การเพิ่มประสิทธิภาพคณะกรรมการศูนย์เทคโนโลยีการเกษตร
- 2.3) การส่งเสริมการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์
- 2.4) การส่งเสริมกลุ่มกระจายพันธุ์ข้าวพันธุ์ดี
- 2.5) การส่งเสริมการจัดซื้อปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด
- 2.6) การส่งเสริมและอุดหนุนจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เลี้ยงไก่พันธุ์ไข่ นกกระทา
- 2.7) การส่งเสริมและอุดหนุนกลุ่มทอผ้าบ้านโนนกก

ยุทธศาสตร์ 3 : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 3.1) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- 3.2) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3.3) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส



- 3.4) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- 3.5) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่
- 3.7) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่
- 3.8) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- 3.9) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุระหว่าง 0 - 6 ปี
- 3.10) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขต
- 3.11) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์ แม่และเด็ก
- 3.12) การเผยแพร่ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- 3.13) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และประเพณีที่ดั่งงามของท้องถิ่น
- 3.14) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน
- 3.15) การส่งเสริมสนับสนุนอาหารเสริม อาหารกลางวันเด็ก
- 3.16) การส่งเสริมเยาวชนคนดีมีงานทำภาคฤดูร้อน
- 3.17) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- 3.18) การส่งเสริมและอุดหนุนกีฬาท้องถิ่นด้านกายยาเสพติด
- 3.20) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

ยุทธศาสตร์ 4 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยการจัระเบียบสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- 4.1) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน
- 4.2) การส่งเสริมสนับสนุนการบำบัดผู้ติดยาเสพติด
- 4.3) การส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมทบทวนและจัดตั้ง อปพร.และอบรมแผนกู้ภัย
- 4.4) การส่งเสริมป้องกันอุบัติเหตุในเทศกาลสำคัญ
- 4.5) การสนับสนุนติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบ/กระพริบตามแยกอันตราย
- 4.6) การสนับสนุนติดตั้งกล้อง CCTV
- 4.7) การสนับสนุนติดตั้งป้ายเตือน/กรวยจราจร/แผงกั้นถนน

ยุทธศาสตร์ 5 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค

- 5.1) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- 5.2) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุระหว่าง 0 - 6 ปี
- 5.3) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล
- 5.4) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์ แม่และเด็ก



- 5.5) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- 5.6) การส่งเสริมการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุในหมู่บ้าน
- 5.7) การส่งเสริมสนับสนุนการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของ อสม.
- 5.8) การรณรงค์และจัดซื้อวัคซีนในการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

ยุทธศาสตร์ 6 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์
- 6.2) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตตำบล
- 6.3) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.4) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 6.5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ
- 6.6) การรณรงค์หน้าบ้านสะอาดนำมองพร้อมกำจัดขยะ คัดแยกขยะ และกำจัดขยะต้นทาง

ยุทธศาสตร์ 7 : ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

- 7.1) การอบรมทัศนศึกษาดูงานของบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานและชุมชนกลุ่ม อสม.
- 7.2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในและนอกประเทศ สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน
- 7.3) การสนับสนุนอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเลือกตั้งและค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง
- 7.4) การสนับสนุนการอบรมคุณธรรมจริยธรรมนำการพัฒนางานและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 7.5) ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ ค่าใช้จ่ายครุภัณฑ์ในสำนักงาน
- 7.6) ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาครุภัณฑ์

เป้าประสงค์

- 1) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- 2) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- 3) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่ และประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- 4) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหาและลดอัตรายาเสพติด
- 5) การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและวิธีการป้องกันโรค
- 6) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- 7) การให้ความรู้ในการเลือกตั้งและค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

ตัวชี้วัด

- 1) ประชาชนในเขตตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 5
- 2) ในเขตตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ 80
- 3) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ 90 และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- 4) ประชาชนในเขตตำบลร้อยละ 80 มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- 5) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ 10



- 6) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 5 และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- 7) ชุมชนในเขตตำบลร้อยละ 60 น่ายุ่อย่างสงบสุข
- 8) การบริการจัดการของตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ 60

คำเป้าหมาย

- 1) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- 2) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- 3) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- 4) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- 5) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- 3) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน การถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- 4) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนabethาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตาม ความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- 5) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- 6) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน รับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- 8) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- 9) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- 10) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 11) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อม ในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและ สถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- 12) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความ



อุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- 1) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- 2) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- 4) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- 5) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

- 1) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- 2) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- 3) แผนงานการศึกษา
- 4) แผนงานสาธารณสุข
- 5) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- 6) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- 7) แผนงานงบกลาง
- 8) แผนงานเคหะและชุมชน
- 9) แผนงานคลัง
- 10) แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา
- 11) แผนงานการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การหาจุดแข็งขององค์กรและท้องถิ่น โดยใช้จุดแข็งนั้นเป็นตัวนำสู่ความสำเร็จ หากองค์กรมีจุดยืนที่ชัดเจนมากเท่าไร จะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจตรงกันในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรมากยิ่งขึ้น จุดยืนทางยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย ความต้องการของประชาชน ภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยการวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนของปัญหา ผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเชื่อมโยงนโยบายในระดับต่าง ๆ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ข้อมูลจากแผนพัฒนา อบต.หนองนาคำ พ.ศ.2566-2570)

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น 4 ระดับในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	2	1	0
จุดอ่อน	-3	-2	-1	0
โอกาส	3	2	1	0
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-3	-2	-1	0

ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

➢ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

➢ งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับท้องตลาด

➢ เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

➢ โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำไม่สามารถดำเนินโครงการได้

3.) โอกาส (O : Opportunity)

➢ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขภาค สาธารณูปการ เป็นต้น

➢ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

➢ โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน			-1	
โอกาส		2		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-1	
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-1+2-1 = 3 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				



3.1.2 ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
- บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำไม่สามารถดำเนินโครงการได้

3.) โอกาส (O : Opportunity)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

➢ การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคามีโอกาสได้รับความช่วยเหลือค่อนข้างมาก

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ อบต. ยังไม่มีความชำนาญ สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน			-1	
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-1	
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-1+3-1 = 4 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

3.1.3 ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

- บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน



ช่วยเหลือ

➢ ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความ

3.) โอกาส (O : Opportunity)

- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะได้

ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

➢ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

➢ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน		-2		
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-2		
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2+3-2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

3.1.4 ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

➢ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

➢ งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

➢ เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

➢ ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

➢ ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

➢ ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผดชอบงานด้านสังคม

3.) โอกาส (O : Opportunity)

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก



4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน		-2		
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-2		
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2+3-2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

3.1.5 ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

ระดับสูง

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

ที่คลาดเคลื่อน

3.) โอกาส (O : Opportunity)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญ

ที่รัฐบาลส่งเสริม

จังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญ

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

- การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์



สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน		-2		
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-1	
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2+3-1 = 3 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

3.1.6 ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3.) โอกาส (O : Opportunity)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน		-2		
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-2		
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2+3-2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				



3.1.7 ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

1.) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

➢ งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

2.) จุดอ่อน (W : Weakness)

➢ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

➢ ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

3.) โอกาส (O : Opportunity)

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

4.) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

➢ ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

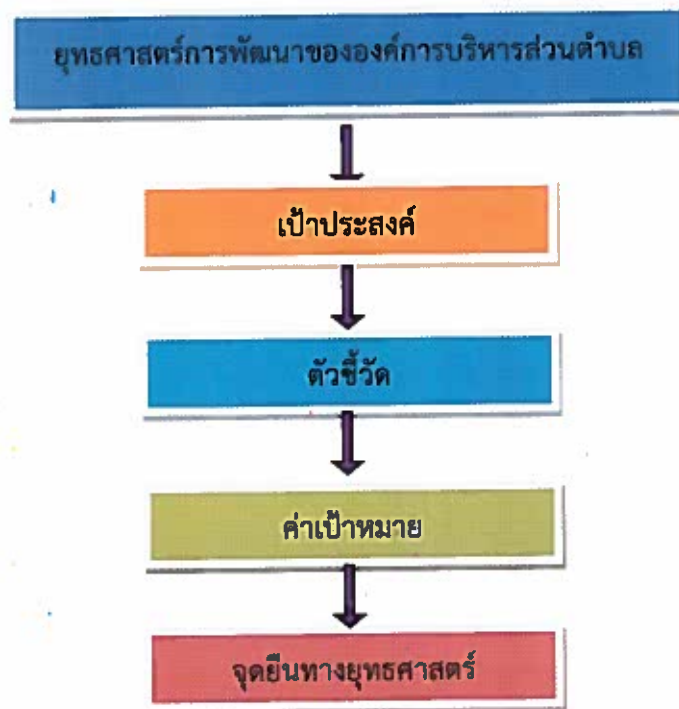
➢ ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3			
จุดอ่อน		-2		
โอกาส	3			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-2		
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2+3-2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				



การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ยุทธศาสตร์ 1 : ยุทธศาสตร์การบริการพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน และ ยุทธศาสตร์ 2 การส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรอุตสาหกรรม ยกกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์การชางขัน ในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ 3 : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการศึกษา ศักยภาพพลเมืองและยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างสุขภาวะ



ยุทธศาสตร์ 4 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยการจ้ระเบียบสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ยุทธศาสตร์ 5 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ยุทธศาสตร์ 6 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมไมซ์และการท่องเที่ยว โดยใช้อัตลักษณ์และศักยภาพ ด้านที่ตั้ง เพื่อสร้างความเป็นเมืองศูนย์กลางไมซ์ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS MICE & Tourism City) และ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ 7 : ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มีความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมไมซ์และการท่องเที่ยว โดยใช้อัตลักษณ์และศักยภาพ ด้านที่ตั้ง เพื่อสร้างความเป็นเมืองศูนย์กลางไมซ์ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS MICE & Tourism City)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการศึกษา ศักยภาพพลเมือง ด้านการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน



6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 24 อัตรา พนักงานครู 8 อัตรา ลูกจ้างประจำ 2 อัตรา พนักงานจ้าง 77 อัตรา (ภารกิจ 48 ,ทั่วไป 29) รวม กำหนดอัตรากำลังทั้งหมดทั้งสิ้น 111 อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ (ฉบับเดิม) จะประกอบด้วยอัตรากำลังของพนักงานจ้างเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริการและสายงานผู้ปฏิบัติมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน) และลูกจ้างประจำตามลำดับ ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานตามภารกิจ เป็นคนในพื้นที่ตำบลหนองนาคำหรืออำเภอเมืองอุดรธานีเป็นสำคัญ เพราะมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 110 ตารางกิโลเมตร เพื่อป้องกันปัญหาการโอนย้าย ลาออก และอาจทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

จากที่กล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น อัตรากำลังสายงานผู้ปฏิบัติงานในส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างมีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับสายงานผู้ปฏิบัติตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และในส่วนอัตรากำลังสายงานผู้บริหรมีกำหนดเหมาะสมดีแล้ว ประกอบกับได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ณ ปัจจุบัน จากประกาศดังกล่าว จึง



จำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ และให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เป็นประเภทสามัญ ซึ่งจะต้องมีส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือกลาง โดยการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา ให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา กรณีกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน สามารถกำหนดได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน สำหรับฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน....ระดับต้น) กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา เมื่อเทียบกับอัตราตำแหน่งที่ระบุไว้แล้ว ถือได้ว่าโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ไม่ครบตามจำนวนที่ระบุไว้ จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่มให้ครบตามจำนวนไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569 (ฉบับใหม่) นี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ (ระดับตัวบุคลากร)



<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน 4. ขาดความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริการประชาชนที่มีอยู่ไม่พอ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการพัฒนา 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 7. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ 8. มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการดำเนินงานตามแผน 9. มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้ง่าย ครอบคลุมและรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน 10. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ 4. จากข้อ 3 เกิดการประสานงาน/ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างจำกัด 5. สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ 6. การบูรณาการงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงานยังมีน้อย 7. ประชาชนผู้รับบริการบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงระบบบริการที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 8. บุคลากรในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง หากลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้ต้องดำเนินการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ทดแทนอยู่เรื่อย ๆ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวน



<p>ช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p> <p>6. มีการสลับปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามความสามารถ/ความถนัดของเฉพาะตัวบุคคล</p> <p>7. มีการโอนภารกิจส่วนกลางให้กับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องมีการพัฒนามากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน</p> <p>8. นโยบายการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรท้องถิ่น</p>	<p>ประชากร และภารกิจ</p> <p>4. มีประชากรแฝงในเขตพื้นที่ ยากต่อการควบคุมดูแลความปลอดภัย โรคภัยคุกคาม</p> <p>5. เป็นพื้นที่ประสบปัญหาภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>6. ปัญหาการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ</p> <p>7. ประชาชนขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของอปท.</p>
--	--

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

1. เป็นสถานที่ตั้งของส่วนราชการ สถานศึกษา สถาบันการเงิน โรงงาน โรงแรม รีสอร์ท ที่สำคัญหลายแห่ง ทำให้มีนักลงทุนมาลงทุนด้านการค้ามากมาย มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
2. กลุ่มทอผ้าบ้านโนนกกอก ตำบลหนองนาคำ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี โนนกกอก ความโดดเด่นผ้าหมี่ขิด ผ้าหมี่สลับขิด การทอผ้าโบราณ ผ้าฝ้าย มีลักษณะสวยงาม มีเอกลักษณ์ เป็นผ้าที่ย้อมด้วยสีจากดอกบัวแดง เป็นที่นิยมในกลุ่มลูกค้านักท่องเที่ยว ที่ให้ความสำคัญกับวัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นที่รู้จักทั้งกลุ่มชาวต่างชาติในแถบอาเซียน และพัฒนาสู่หมู่บ้านท่องเที่ยวในระดับประเทศ มีประชาชน หน่วยงานรัฐ-เอกชน เข้ามาศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำ
3. ในพื้นที่ตำบล เป็นสถานที่ตั้งของสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้าน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น วัดวาอาราม สถานที่เชิงประวัติศาสตร์ทรงคุณค่า เช่น หลวงปู่ทองคำ พระธาตุโพธิ์ทอง วัดป่าดอนภู เป็นศูนย์กลางการประกอบพิธีทางศาสนาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่นกับประชาชน
4. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจถ่ายโอนไม่สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ส่งผลต่อการดำเนินงานของ อปท.
5. มีประชากรแฝงอยู่ในเขตพื้นที่จำนวนมาก เช่น แรงงานต่างด้าว เด็กนักเรียน นักศึกษา เป็นประชาชนในพื้นที่อื่นที่มาจากจังหวัด และอำเภออื่น เข้ามาประกอบอาชีพ อยู่อาศัย ยากต่อการควบคุมดูแลความปลอดภัย โรคภัยคุกคามในเขตเมือง เนื่องจากไม่มีทะเบียนประวัติที่ชัดเจน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>1.3 งานบริหารงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.4 งานนิติการ</p> <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>1.7 งานกิจการสภา</p>	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1. งานบริหารทั่วไป</p> <p>2. งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>1.3 งานบริหารงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.4 งานนิติการ</p> <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>1.7 งานกิจการสภา</p>
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานบริหารงานคลัง</p> <p>2.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>2.2.1 งานการเงิน</p> <p>2.2.2 งานบัญชี</p> <p>2.3 งานพัฒนารายได้</p> <p>2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานบริหารงานคลัง</p> <p>2.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>2.2.1 งานการเงิน</p> <p>2.2.2 งานบัญชี</p> <p>2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>3.3 งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>3.3 งานควบคุมอาคาร</p> <p>3.4 งานการโยธา</p> <p>3.5 งานสาธารณูปโภค</p>	<p>3. กองช่าง</p> <p>1. งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>2. งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>3.3 งานควบคุมอาคาร</p> <p>3.4 งานการโยธา</p> <p>3.5 งานสาธารณูปโภค</p>
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>4.3 งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>4.4 งานรักษาความสะอาด จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>4.5 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>4.3 งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>4.4 งานรักษาความสะอาด จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>4.5 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>
<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.4 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>5.5 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.4 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>5.5 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>6.2 งานพัฒนาชุมชน</p> <p>6.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>6.4 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p>	<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>6.2 งานพัฒนาชุมชน</p> <p>6.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>6.4 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p>



8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. กองสวัสดิการสังคม
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน และรองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการ กอง /อำนวยการ ระดับต้น) มีสายการปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วน ราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน โดยจะมีเจ้าหน้าที่ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงาน ในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละ สายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวน (อัตราที่มี)			
		ข้าราชการ	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	2	-	4	2
	งานแผนงานและงบประมาณ	1	-	1	-
	งานบริหารงานการเจ้าหน้าที่	1	-	1	-
	งานนิติการ	1	-	-	1
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	-	2	4
	งานกิจการสภา	-	-	1	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	1	-



กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	1		1	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี	3	1		
	งานพัฒนารายได้	1	-	2	
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน			1	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	1	-	1	
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	1	-		-
	งานควบคุมอาคาร	1	-	1	
	งานสำรวจและออกแบบ	1		2	
	งานการโยธา	1		3	1
	งานประสานสาธารณูปโภค	1	-	3	2
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	13		6	7
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	2		1	1
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	1			
	งานกีฬาและนันทนาการ	1		1	1
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานสาธารณสุข	1			1
	งานส่งเสริมสุขภาพ	1			
	งานป้องกันและควบคุมโรค	1			1
	งานรักษาความสะอาด จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	1		15	5
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม			1	
กองสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์	1			
	งานพัฒนาชุมชน	1			
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	1		1	
	งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	1		1	
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	1			

เมื่อได้จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแล้ว จึงนำเอาจำนวนพนักงานแต่ละตำแหน่งสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงาน ตอบใจยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)									
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตจ.)	-	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก (เกษียณ)
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตทก.) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตทก.) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถน้ำ) (ตทก.) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (รถน้ำ) (ตทก.) (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถน้ำ-ดับเพลิง) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถน้ำ-ดับเพลิง) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถน้ำ-ดับเพลิง) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงาน (ประจำรถน้ำ-ดับเพลิง) (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (04)									
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ลจ.)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)									
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า) (ตภก.) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ตภก.)	-	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก 6 ล้อ)	-	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถกระบะเข้า) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถกระบะเข้า) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)									
นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง เดิม เปลี่ยนแปลงจาก
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (5)	-	1	1	1	1	-	-	-	


กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ตภก.) (6)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (5)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (6)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (7)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (8)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ (ตภก.) (9)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงาน (ประจำรถขยะ) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ) (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ) (5)	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงาน (5)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)									
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักสหนาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (4)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (5)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (6)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (7)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (8)	-	1	-	-	-	-1	-	-	ว่าง ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (9)	-	1	-	-	-	-1	-	-	ว่าง ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (10)	-	1	-	-	-	-1	-	-	ว่าง ยุบเลิก
คนงาน (6)	-	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองนาคำ	-	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม


กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด/เปลี่ยนแปลง			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโถย		-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาหวาน		-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองไม้		-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถ่อนน้อย		-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.2)	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.1)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (2)	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (3)	-	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		111	123	123	123	+16	-4	-	


รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นางสาวศศิตรา แผงโฮสง)
นักทรัพยากรบุคคล

รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายพันศักดิ์ ริมโพธิ์เงิน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
2. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(2) คิดจาก ชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ชั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12)

(3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี

(4) รวมทั้งหมด

(5) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20 % คิดจาก (3) ในแต่ละปี)

(6) คิดจาก (4) + (5)

(7) คิดจาก (6) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

หมายเหตุ	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน	=	91,000,000.-	บาท
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน	=	95,979,450.-	บาท
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน	=	100,778,423.-	บาท

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

#	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าจ้างรายเดือน (บาท)	การจ่ายรายเดือน (บาท)			การจ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ			
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569				
1. บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล															
2. ส่วนที่ต้องส่งกรมบริหารส่วนตำบล															
2.1 พนักงานส่วนตำบล															
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	1	1	638,760	168,000	1	1	1	20,760	21,240	21,960	827,520	848,760	870,720
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	1	1	649,080	42,000	1	1	1	21,000	21,600	22,320	712,080	733,680	756,000
3	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	1	1	593,760	42,000	1	1	1	21,240	23,760	20,760	657,000	680,760	701,520
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	1	1	421,080	42,000	1	1	1	16,320	16,560	16,320	479,400	495,960	512,280
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	1	1	368,280	42,000	1	1	1	14,520	14,880	15,480	424,800	439,680	455,160
6	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	396,000	54,000	1	1	1	13,320	13,320	13,080	463,320	476,640	489,720
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	475,440	-	1	1	1	15,360	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960
8	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อาวุโส	1	1	462,240	-	1	1	1	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	259,440	-	1	1	1	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240
2.2 ลูกจ้างประจำ			1	1	275,760	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ															
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	195,360	-	1	1	1	7,920	8,160	8,520	203,280	211,440	219,960
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	240,120	-	1	1	1	9,720	10,080	10,440	249,840	259,920	270,360
13	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	231,720	-	1	1	1	9,360	9,720	10,080	241,080	250,800	260,880
14	พนักงานขับรถยนต์ (ตบก.) (1)	-	1	1	166,080	-	1	1	1	6,720	6,960	7,200	172,800	179,760	186,960
15	พนักงานขับรถยนต์ (ตบก.) (2)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
16	พนักงานขับรถยนต์ (รถม้า) (ตบก.) (3)	-	1	1	151,200	-	1	1	1	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280
17	พนักงานขับรถยนต์ (รถม้า) (ตบก.) (4)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานนิติ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	153,480	-	1	1	1	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	180,000	-	1	1	1	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560
2.4 พนักงานจ้างทั่วไป															
21	คนงาน (1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
22	คนงาน (2)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
23	คนงาน (3)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
24	คนงาน (ประจำรถม้า-ดับเพลิง) (1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
25	คนงาน (ประจำรถม้า-ดับเพลิง) (2)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
26	คนงาน (ประจำรถม้า-ดับเพลิง) (3)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
27	คนงาน (ประจำรถม้า-ดับเพลิง) (4)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000
3. งบคลัง															
3.1 พนักงานส่วนตำบล															

9. ภาวะคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราจ้าง		การลา/หยุด		การลา/หยุด		หมายเหตุ			
			จำนวนเต็ม (1)	จำนวน 1/2 (2)	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2568				
28	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	คณ.	1	1	531,360	42,000	1	1	17,520	18,000	590,880	608,880	626,880	
29	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	คณ.	1	1	435,720	18,000	1	1	13,200	13,320	466,920	480,240	493,560	
30	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	382,560	-	1	1	13,440	13,320	396,000	409,320	422,640	
31	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	262,560	-	1	1	8,640	8,880	271,200	280,080	289,080	
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานช่างซ่อมงาน	1	1	-	-	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
33	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานช่างซ่อมงาน	1	1	-	-	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
3.2	ลูกจ้างประจำ		1	1	336,360	-	1	1	12,960	13,320	349,320	362,640	376,080	
34	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลจ.)		1	1	210,360	-	1	1	8,520	8,760	218,880	227,640	236,760	
35	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	141,360	-	1	1	5,760	6,000	147,120	153,120	159,360	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	ว่างเต็ม
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	161,280	-	1	1	6,480	6,720	167,760	174,480	181,560	
4. กองช่าง														
4.1 พนักงานส่วนตำบล														
40	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	คณ.	1	1	483,120	42,000	1	1	15,480	16,080	540,600	556,680	573,360	
41	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการช่างโยธา	1	1	355,320	-	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
42	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานช่างโยธา	1	1	297,900	-	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานช่างซ่อมงาน	1	1	-	-	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
44	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงานช่างซ่อมงาน	1	1	-	-	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ														
45	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	160,200	-	1	1	6,480	6,720	166,680	173,400	180,360	
46	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	
47	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	
48	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	160,200	-	1	1	6,480	6,720	166,680	173,400	180,360	
50	พนักงานขับรถขนส่ง (รถกระบะเข้า/ออก.X1)		1	1	166,080	-	1	1	7,200	6,960	172,800	179,760	186,960	
51	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (ตบถ.)		1	1	-	-	1	1	112,800	4,800	225,600	230,400	235,320	กำหนดเพิ่ม
52	พนักงานขับรถบรรทุก 6 ล้อ (ตบถ.X1)		1	1	-	-	1	1	112,800	4,800	225,600	230,400	235,320	กำหนดเพิ่ม
53	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลกลาง		1	1	180,000	-	1	1	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560	ว่างเต็ม
4.3 พนักงานจ้างทั่วไป														
54	คนงาน (ด)		1	1	108,000	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	
55	คนงาน (ประจำการประจำ) (1)		1	1	108,000	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	

9. การใช้จ่ายเงินเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

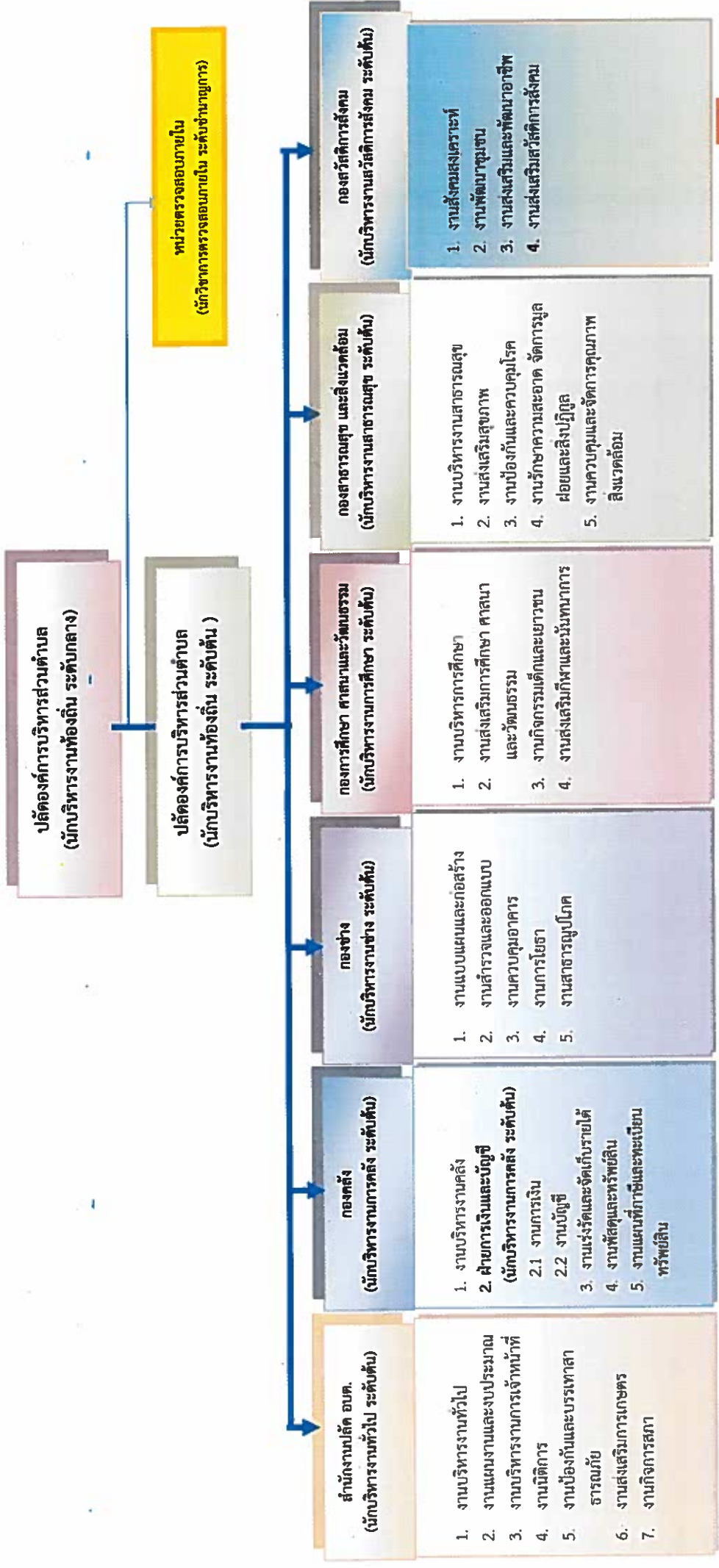
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าตอบแทนที่ค่าตัว ระดับที่ 3	การใช้จ่ายค่าตอบแทน			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569			
56	คนงาน (ประจำรถประจำ) (2)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000		
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม															
5.1 พนักงานส่วนตำบล															
57	นักบริหารงานสาธารณสุข	คณ	1	1	670,080	1	1	1	-	-	23,520	733,680	756,000	779,520	
58	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	355,320	1	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	เพิ่มเงินเดือนจาก กรมสาธารณสุข ปี 2568	
59	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	1	185,040	1	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเงิน กำหนดเงิน
60	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	1	-	1	1	1	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	
5.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ															
61	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	188,640	1	1	1	7,560	7,920	8,280	196,200	204,120	212,400	
62	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (1)	-	1	1	159,600	1	1	1	6,480	6,720	6,960	166,080	172,800	179,760	
63	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (2)	-	1	1	132,120	1	1	1	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	
64	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (3)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ว่างเต็ม
65	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (4)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
66	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (5)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
67	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ต.ก.) (6)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
68	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (1)	-	1	1	168,360	1	1	1	6,840	7,080	7,320	175,200	182,280	189,600	
69	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (2)	-	1	1	161,040	1	1	1	6,480	6,720	7,080	167,520	174,240	181,320	
70	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (3)	-	1	1	164,400	1	1	1	6,600	6,840	7,200	171,000	177,840	185,040	
71	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (4)	-	1	1	163,440	1	1	1	6,600	6,840	7,080	170,040	176,880	183,960	
72	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (5)	-	1	1	161,280	1	1	1	6,480	6,720	7,080	167,760	174,480	181,560	
73	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (6)	-	1	1	161,280	1	1	1	6,480	6,720	7,080	167,760	174,480	181,560	
74	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (7)	-	1	1	150,120	1	1	1	6,120	6,360	6,600	156,240	162,600	169,200	
75	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (8)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ว่างเต็ม
76	คนงานประจำรถขยะ (ต.ก.) (9)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ว่างเต็ม
5.3 พนักงานจ้างทั่วไป															
77	คนงาน (ประจำรถขยะ) (1)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
78	คนงาน (ประจำรถขยะ) (2)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
79	คนงาน (ประจำรถขยะ) (3)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
80	คนงาน (ประจำรถขยะ) (4)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
81	คนงาน (ประจำรถขยะ) (5)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
82	คนงาน (5)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
83	คนงาน (งานธุรการ) (1)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม															
6.1 พนักงานส่วนตำบล															
84	นักบริหารงานการศึกษา	คณ	1	1	382,560	1	1	1	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าจ้างรายเดือน (บาท)	อัตราค่าจ้างรายปี (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			
			จำนวนเต็มเวลา	จำนวนส่วนเวลา			ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569				
85	นิเวศวิทยาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	355,320	-	-	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	391,320	391,320	ว่างเต็ม
86	นักสังคมการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	379,320	379,320	ว่างเต็ม
87	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	-	-	-	1	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม
6.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ																
88	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	212,160	-	-	1	1	1	8,520	8,880	9,240	220,680	229,560	238,800	
89	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	168,960	-	-	1	1	1	6,840	7,080	7,320	175,800	182,880	190,200	
90	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1)	-	1	180,000	-	-	1	1	1	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
91	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)	-	1	134,760	-	-	1	1	1	5,400	5,640	5,880	140,160	145,800	151,680	
6.3 พนักงานจ้างทั่วไป																
92	ผู้ดูแลเด็ก (1)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
93	ผู้ดูแลเด็ก (2)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
94	ผู้ดูแลเด็ก (3)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
95	ผู้ดูแลเด็ก (4)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
96	ผู้ดูแลเด็ก (5)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
97	ผู้ดูแลเด็ก (6)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
98	ผู้ดูแลเด็ก (7)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
99	ผู้ดูแลเด็ก (8)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
100	ผู้ดูแลเด็ก (9)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
101	ผู้ดูแลเด็ก (10)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
102	พนักงาน (6)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
103	พนักงาน (งานธุรการ) (2)	-	1	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
6 บุคลากรทางการศึกษา																
6.4.1 ข้าราชการครู (งบจัดสรร)																
104	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองตา	-	1	447,480	134,400	-	1	1	1	447,480	26,880	29,120	447,480	474,360	503,480	ว่างเต็ม
105	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านไทย	-	1	447,480	134,400	-	1	1	1	447,480	26,880	29,120	447,480	474,360	503,480	ว่างเต็ม
106	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาหวาย	-	1	447,480	134,400	-	1	1	1	447,480	26,880	29,120	447,480	474,360	503,480	ว่างเต็ม
107	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองไผ่	-	1	447,480	134,400	-	1	1	1	447,480	26,880	29,120	447,480	474,360	503,480	ว่างเต็ม
108	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถ่อน้อย	-	1	447,480	134,400	-	1	1	1	447,480	26,880	29,120	447,480	474,360	503,480	ว่างเต็ม
109	ครู ค.ศ.2 (1)	ชำนาญการ	1	338,520	42,000	-	1	1	1	30,030	31,850	33,970	402,360	424,200	449,640	
110	ครู ค.ศ.2 (2)	ชำนาญการ	1	305,040	42,000	-	1	1	1	27,240	29,060	30,880	368,880	390,720	412,560	
111	ครู ค.ศ.2 (3)	ชำนาญการ	1	298,440	42,000	-	1	1	1	26,690	28,510	30,330	362,280	384,120	405,960	
112	ครู ค.ศ.2 (4)	ชำนาญการ	1	297,000	42,000	-	1	1	1	26,570	28,390	30,210	360,840	382,680	404,520	
113	ครู ค.ศ.2 (5)	ชำนาญการ	1	310,680	42,000	-	1	1	1	27,710	29,530	31,350	374,520	396,360	418,200	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลของนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี



11. บัญชีแสดงจัดสรรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ
เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง 5 ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติตนและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และได้เพิ่มมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอีก ดังนี้

1. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า
2. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
3. พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
4. พึงดูแลรักษาการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย สิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

5. พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการในความรับผิดชอบด้วย
6. พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
7. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่ โดยจากผู้ที่มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
8. พึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและรักษาชื่อเสียงภาพพจน์เกียรติยศของหน่วยงาน
9. พึงละเว้นการกระทำสิ่งผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
10. พึงรักษาความลับของทางราชการและความลับที่ไม่ควรเปิดเผย
11. พึงวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่
12. ให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน
13. พึงปฏิบัติงานเต็มที่และควรปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และตั้งใจโดยเต็มกำลังความสามารถ
14. พร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566



(นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

ที่ กษต/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นคณะกรรมการ |
| ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล)

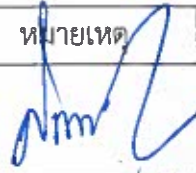
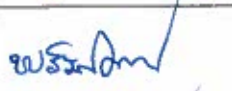
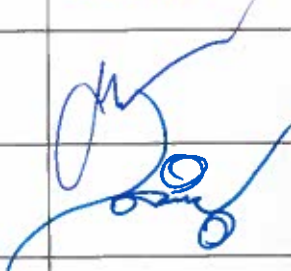
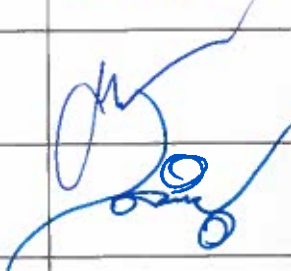





นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

ลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม 2566 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายสิทธิศักดิ์ สุวรรณกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ	
2	นายพันธุ์ศักดิ์ ริมโพธิ์เงิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ	
3	นางประภาพรรณ พลนาค	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ	
4	นายสรวิชัย ไชยราช	หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ	
5	นางสาวจันทา หาญมนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ	โชน
6	นางปานทอง ฉลองธรรม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข คณะกรรมการ	
7	นายฤทธิโชค วรรณรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ	
8	นางพิกุล คำภูนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณะกรรมการ	
9	นางสาวจรรยา วงศ์ชมภู	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ	
10	นางสาวศศิตรา แพงไรสง	นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ครั้งที่ 1/2566

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม 2566 เวลา 13.30. น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

ระเบียบวาระที่ 1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ที่ 363/2566 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2566

เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ดังนี้

- | | | |
|-------|--|-------------------------|
| 1.1.1 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| 1.1.2 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| 1.1.3 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| 1.1.4 | ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นคณะกรรมการ |
| 1.1.5 | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี

1.2 ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรต้องไม่เกินร้อยละ 40 เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ