



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน. มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องการบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลหลุ่งตะเคียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหลุ่งตะเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงาน มีผลกระทบตอประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนวากาการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงาน การเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวทำให้ส่วนราชการ สามารถ นำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การ ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของ ภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจ ที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

“หล่งตะเคียน” เป็นชื่อของชุมชนหลักแห่งหนึ่งที่มีการตั้งถิ่นฐานในช่วงประมาณ ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ - ๒๕๐๐ โดยราษฎรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเพ และอพยพมาจากอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในห้วงเวลานั้นมีลักษณะการตั้งถิ่นฐานหลักที่สำคัญ ได้แก่ บริเวณบ้านไผ่นกเขา บ้านตะแกรง บ้านหล่งตะเคียน และบ้านหนองสาย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ได้มีราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๗ ตอนที่ ๙๒ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่อำเภอประทาย อำเภอสีคิ้ว อำเภอชุมพวง อำเภอโนนสูง อำเภอห้วยแถลง และ กิ่งอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๓ เนื่องด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลภายในท้องที่ โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช ๒๔๕๗ มาตรา ๖ และ มาตรา ๒๙

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหล่งตะเคียน เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอห้วยแถลง ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยถือสันเนินไกรกระดองเต่าด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ ไปตามลำห้วยลึก ไปจดลำมาศด้านทิศเหนือบ้านหล่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตตำบลจั่วและตำบลเมืองพลับพลา อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำห้วยแถลงไปบรรจบลำมาศด้านใต้บ้านโนนเพ็ด หมู่ที่ ๑๐ ตำบลหล่งตะเคียน ถึงด้านทิศใต้บ้านตาอ่อน หมู่ที่ ๗ แล้วแยกตามทางหลวงชนบทไปด้านทิศเหนือบ้านท่าลี่ หมู่ที่ ๔ ไปร่วมหนองตะครองผ่านท่าเลี้ยวสัตว์บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลเมืองพลับพลา ตรงไปหาแดง แล้วตามร่องน้ำผ่านนายจันทร์ หมื่นประโยชน์นางสมบูรณ์ แสงแพง ไปร่วมปลายลำห้วยทะยุงด้านทิศใต้ บ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ตำบลหล่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตตำบลสหาย อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำห้วยลึกไหลไปบรรจบตามลำมาศไปถึงท่าเรือ ตรงลำห้วยแถลงไหลไปบรรจบลำมาศอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยแถลง และ อำเภอชุมพวง ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตำบลลุ่มประดู่ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือ โคนหนองหญ้าขาวด้านทิศตะวันตกบ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ไปตามสันโคกหนองหญ้าขาวอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยแถลง และอำเภอพิมาย ไปร่วมลำห้วยลึกด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหล่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวเขต

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหล่งตะเคียน มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๒,๕๐๐ ไร่ พื้นที่บางแห่งยังอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ แยกพื้นที่และการใช้ประโยชน์

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ขาดระบบประปา น้ำสะอาด
- ๓.๒ ปัญหารางระบายน้ำในหมู่บ้านคับแคบ
- ๓.๓ ปัญหาถนนไว้สัญจรไม่มาตรฐานและคับแคบ
- ๓.๔ ปัญหาแสงสว่างและไฟสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๓.๕ ปัญหาขาดแคลนตู้โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มผลผลิต
- ๑.๒ รายได้ไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๑.๔ การอพยพหางานทำ
- ๑.๕ ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าของหมู่บ้านตำบล

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ขาดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๒.๒ ชุมชนไม่เข้มแข็ง
- ๒.๓ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๒.๔ การใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงาน
- ๒.๖ ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ
- ๒.๖ ปัญหาลานกีฬาและสวนสุขภาพ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาเด็กอายุต่ำกว่า ๓ ขวบ และหญิงมีครรภ์

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาการหาง่ายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ ปัญหาเยาวชนไม่สนใจประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๘.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสีเขียว
- ๘.๕ ปัญหาการใช้สารเคมีปราบศัตรูพืช
- ๘.๖ ปัญหาขาดการจัดทำแนวเขตที่ตั้งสาธารณะอย่างมั่นคง แน่นนอนและถาวร

๙. ปัญหาด้านการเกษตร

- ๙.๑ ปัญหาการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการเกษตร
- ๙.๒ ปัญหาด้านการให้บริการความรู้ด้านการเกษตรไม่ทั่วถึง

๑๐. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๑๐.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน

“ครอบครัวเข้มแข็ง คนมีคุณธรรม บริการทั่วถึง ยึดเศรษฐกิจพอเพียง”

๒ พันธกิจ (MISSION) ในการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑. การพัฒนา ครอบครัว ชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืนและสมดุล

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองอย่างพอเพียง
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในครอบครัว ชุมชน องค์กร
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. การคมนาคมขนส่งทางบกทั่วถึง มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถ ใช้ถนน
๒. การบริการสาธารณสุขปึก – สาธารณูปการ ครอบคลุม ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและปกครอง แบบธรรมาภิบาล
๔. ครอบครัว ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้แบบพอเพียง ตลอดจนมีคุณธรรม มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. จัดการด้านกระบวนการ การเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับการถ่ายโอนการกระจายอำนาจภาครัฐสู่ท้องถิ่นเพื่อการบริหารที่ดี
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี
๗. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ และสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดีและทั่วถึง

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อน – หลัง แนวทางในการพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

วัตถุประสงค์ เพื่อสานต่อแนวทางทางพระราชดำริ เพื่อให้แนวพระราชดำริ พระราชกรณียกิจ พระมหากรุณาธิคุณและพระปรีชาสามารถในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สามารถถ่ายทอดไปสู่เยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะมีส่วนช่วยในการสานต่อแนวพระราชดำริให้บังเกิดความยั่งยืน และเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องเป็นระบบในลักษณะเรียบง่าย และสามารถนำผลสำเร็จของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง ทั้งต่อการศึกษาและการดำรงชีวิต เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี เหมาะสม และสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติต่อไป

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธภัยหรือภัยแล้งอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ พัฒนาการขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งการวางแผนโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาทั่วพื้นที่และน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ให้ประชาชนเข้าใจเรื่องการใช้เงินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คุ้มค่า

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และรู้จักการใช้น้ำอย่างมีระบบ
๒. ในพื้นที่ตำบลมีการสนับสนุนพัฒนาให้มีการขุดลอก คูคลอง และ จัดสร้างแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในครัวเรือน ต่อไป

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการงานที่ ตามกฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติในด้านต่างๆ

๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๒.๓ ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจในบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

๒.๕ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒.๖ มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ถูกชี้มูลความผิดฯ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส สร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตร อินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของ สินค้าและสามารถขยายการตลาดไป สู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และการแปรรูปสินค้า เกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัด นครราชสีมา

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริม พัฒนารูปแบบบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาสโดยการ จัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนารูปแบบและคุณภาพชีวิต อย่างต่อเนื่อง รวมถึงตลอดถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อพึ่งตนเอง เลี้ยงตนเอง และ ครอบครัวได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทัดเทียมกับบุคคลอื่น

๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

๓.๓ ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ ตลาดชุมชน ร้านค้าชุมชน

๓.๔ เพิ่มความเข้มแข็งด้านเกษตรกรรม/สินค้าชุมชน

๓.๕ เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๖ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานสิ่งทอ

๓.๗ การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์ประสานสินค้าชุมชน

๓.๘ พัฒนาส่งเสริมโรงสีชุมชน

๓.๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ/และเด็ก และเยาวชน และประชาชนทั่วไป มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบ
๔. จำนวนโรงสีในชุมชน
๕. ชุมชนปลอดยาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษา

เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ขยายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมพื้นที่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา เช่น ขยายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมพื้นที่และพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๔.๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพมีทักษะ และ ศักยภาพตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการศึกษาเป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีความรู้ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในด้านที่เหมาะสม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำทางระบายน้ำ และการบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๕.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการที่สามารถดำเนินการเองได้

๕.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

๕.๔ การก่อสร้างและและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

๕.๕ การสาธารณสุขโรค - สาธารณูปการ

๕.๖ การผังเมืองของท้องถิ่นและผังเมืองรวมของจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๕. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

๖. ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตด้านการรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าหมาย เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในพื้นที่ตำบล

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดฝึกอบรมจัดตั้งฝึกอบรมให้ความรู้และอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และ ดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชน หมู่บ้าน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน
๒. จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรม
๓. จำนวนเหตุในชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด และเกิดชุมชนต้นแบบในพื้นที่ และ เพื่ออนุรักษ์ ปรับปรุง ฟื้นฟู พัฒนา และ บำรุงรักษาแหล่งน้ำ ให้สามารถแก้ไข/บรรเทาปัญหา เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพแล โดยการดำเนินงานจะเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆในท้องถิ่นและชุมชน
- ๗.๒ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ในชุมชนและท้องถิ่น
- ๗.๓ การจัดการ การบำรุงรักษา และการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- ๗.๔ การสนับสนุนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน
- ๗.๕ การปลูกจิตสำนึกค่านิยมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และส่งเสริมการค้นหาล้างสิ่งอื่นในท้องถิ่นไปทดแทนพลังงาน
- ๗.๖ การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์/อนุรักษ์มรดกทางธรรมชาติ ทั้งระดับชาติและสากล
- ๗.๗ หมู่บ้านชุมชนต้นแบบ
- ๗.๘ ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ ภาคเอกชนในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำคลอง และ ป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์
- ๗.๙ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ
- ๗.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๔. จำนวนหมู่บ้านชุมชนต้นแบบ
๕. จำนวนป่าที่เพิ่มขึ้น

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๘.๑) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๒) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๓) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน (อกม.) หารูปแบบใหม่ๆ ปรับปรุงรูปแบบเก่าให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๘.๔) ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมอาหารและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๕) สนับสนุนการทำการเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๖) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูสามารถกักเก็บได้อย่างเพียงพอ

๒) จำนวนครั้งที่ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๓.) จำนวนประชาชนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน อย่างต่อเนื่อง

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยการดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ หน่วยงานของรัฐ และ เอกชนที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนา

๙.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนและเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.)

๙.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านชุมชนที่มีคุณภาพ และมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทัวถึง และทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๙.๓ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรคการใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๙.๔ เน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เช่น โรคหัด และโรคอื่นๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัด

๑.) จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา ร่วมกับ รพสต. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการประชาชน

๒.) จำนวนประชาชนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน อย่างต่อเนื่อง

๓.) ปัญหาด้านการสาธารณสุขลดน้อยลง

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการท่องเที่ยว/ศาสนา- วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด ซึ่งจังหวัดมีที่ตั้งเหมาะสม เป็นจุดเชื่อมต่อการคมนาคมทางบก เป็นเส้นทางผ่านของนักท่องเที่ยวทางรถยนต์เป็นส่วนใหญ่มีแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถสร้างเรื่องราวเชื่อมโยงเป็นตำนานต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัด และเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้หยุดแวะพักที่จังหวัดนครราชสีมา และใช้ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวอันหลากหลายของจังหวัดเป็นปัจจัยดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑๐.๑ พัฒนารายได้จากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น การเป็นศูนย์กลางการสัมมนา กีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ

๑๐.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถานโบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๑๐.๓ ค้นหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๑๐.๔ พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการเข้าแหล่งท่องเที่ยวและป้ายบอกทาง

๑๐.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และ จัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ศักยภาพสินค้าและบริการ/ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยว

๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ค้นพบ

๓. จำนวนโครงการที่จัดทำ

สถานการณ์การพัฒนา

ใช้การวิเคราะห์ตามหลักของ swot (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนตำบล หลุ่งตะเคียนสรุปลสถานการณ์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียนเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในพื้นที่ทำการเกษตร การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล การส่งเสริมทางการเกษตรจะทำได้ง่ายกว่า ด้านอื่นๆ

๑.๒ ประชาชน ชุมชน องค์การเอกชนให้การสนับสนุนส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ ชุมชนมีวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๑.๔ มีบุคลากรพร้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๕ มีหมอดินอาสาในการพัฒนาดิน น้ำ ทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน

๒. จุดอ่อน

๑.๖ ประชาชนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการน้อย

๑.๗ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะมีพื้นที่ป่าสาธารณะ จำนวน ๑,๖๐๐ ไร่

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียนขาดงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

๑.๙ ประชาชนมีรายได้น้อยขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนา การมีส่วนร่วมด้านต่างๆน้อย

๓. โอกาส

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และระบบสาธารณูปการ

- ๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๗, ๖๘ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงสุขภาพ
- ๓.๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
- ๓.๔ รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
- ๓.๕ กองทุนเงินล้านทุกหมู่บ้าน มีกองทุน พพพ. ทุกหมู่บ้าน

๔. อุปสรรค

- ๔.๑ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาในระดับท้องถิ่น
- ๔.๒ ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรม ที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
- ๔.๓ ปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการอพยพแรงงานเข้าเมืองใหญ่ๆ
- ๔.๔ โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียนไม่เอื้อต่อการพัฒนา (สัดส่วนของประชากร)
- ๔.๕ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำมีจำกัดเพราะไม่มีแหล่งเก็บน้ำขนาดใหญ่เพื่อเก็บน้ำใช้ด้าน เกษตรนอกฤดูฤดูกาลทำการเกษตรอาศัยจากน้ำฝนเท่านั้น
- ๔.๖ ภารกิจบางด้านยังไม่มอบภารกิจให้ อบต. เช่น สาธารณสุข โรงเรียน ทางหลวงชนบท
- ๔.๗ ปัญหาภัยธรรมชาติ ภัยแล้ง อุทกภัย เป็นต้น
- ๔.๘ มี การอพยพแรงงานเข้าชุมชนเมืองในวัยแรงงานมีการอพยพ มากกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปประเด็นในการพัฒนา : จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พอจะสรุปประเด็นในการพัฒนา ได้ดังนี้

๑. ปัญหาภัยแล้ง ความแห้งแล้งภัยธรรมชาติ
๒. โครงสร้างพื้นฐานไม่พอเพียงและใช้ไม่ได้ทุกฤดูกาล
๓. คุณภาพการศึกษาที่ไม่มีมาตรฐานขาดงบประมาณในการพัฒนาสรรหาบุคลากร
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ในขณะที่ต้นทุนสูง
๕. ประชาชนยังมีการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยน้อย
๖. ศิลปวัฒนธรรมยังขาดหน่วยดำเนินการศึกษา และเผยแพร่ในระดับท้องถิ่น
๗. การพัฒนาไม่ได้ทุกด้านเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ
๘. ประชาชนขาดความรู้ด้านการจัดการ
๙. กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการพัฒนา

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
๒. รักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คัดกรองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การกิจรอง

๑. การให้น้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรกรรม
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างด้วยวิธีอื่น
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งตะเคียน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรมีความสามัคคีกันทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนอย่างดี ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วน ๓. งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังโครงสร้างอัตรากำลังรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การ รับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การ รับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน และโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา/ตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทาง - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครองร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลต่างๆ ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือน - งานแผนการแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก - งานฝึกอบรม/เผยแพร่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเอดส์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนงานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ผู้ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนงานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน และโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา/ตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทาง - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครองร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลต่างๆ ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือน - งานแผนการแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก - งานฝึกอบรม/เผยแพร่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเอดส์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนงานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ผู้ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนงานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และการวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร - งานการเกษตร พืชไร่ พืชสวน การปรับศัตรูพืชการใช้ปุ๋ย - งานการปรับปรุงบำรุง/การคัดพันธุ์/การขยายพันธุ์พืช - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานทางการปศุสัตว์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์วิจัย <u>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานรักษาพยาบาล - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน รับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานงานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานงานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	<u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลองและการวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร - งานการเกษตร พืชไร่ พืชสวน การปรับศัตรูพืชการใช้ปุ๋ย - งานการปรับปรุงบำรุง/การคัดพันธุ์/การขยายพันธุ์พืช - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานทางการปศุสัตว์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์วิจัย <u>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานรักษาพยาบาล - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน รับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานงานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานงานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
. กองช่าง <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานธุรการ <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบบไฟฟ้า <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานธุรการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานธุรการ <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบบไฟฟ้า <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานธุรการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีฯ - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินฯ - การตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานฯ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีฯ - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินฯ - การตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานฯ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงจะเหมาะสม กับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-		
กองคลัง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง (๑)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเขา</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตระแกรง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกรักษ์</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลังตะเคียนตะเคียนทอง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายทอง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๑,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๗,๑๒๐	(๔๕,๗๕๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๔,๒๘๐	๕๓๗,๓๖๐	(๓๗,๙๖๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๔,๐๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชง.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๖๐,๔๐๐	(๑๙,๒๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๓๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	๔๘๓,๐๐๐	(๓๖,๖๔๐)
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๖๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๓๒๐	๒๘๕,๓๖๐	๒๙๖,๘๘๐	(๒๑,๙๘๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	(๑๗,๒๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
๑๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง(๑๓)																		
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๕๑๐,๙๖๐	๔๓๒,๐๖๐	๔๔๕,๒๖๐	(๓๗,๙๖๐)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)

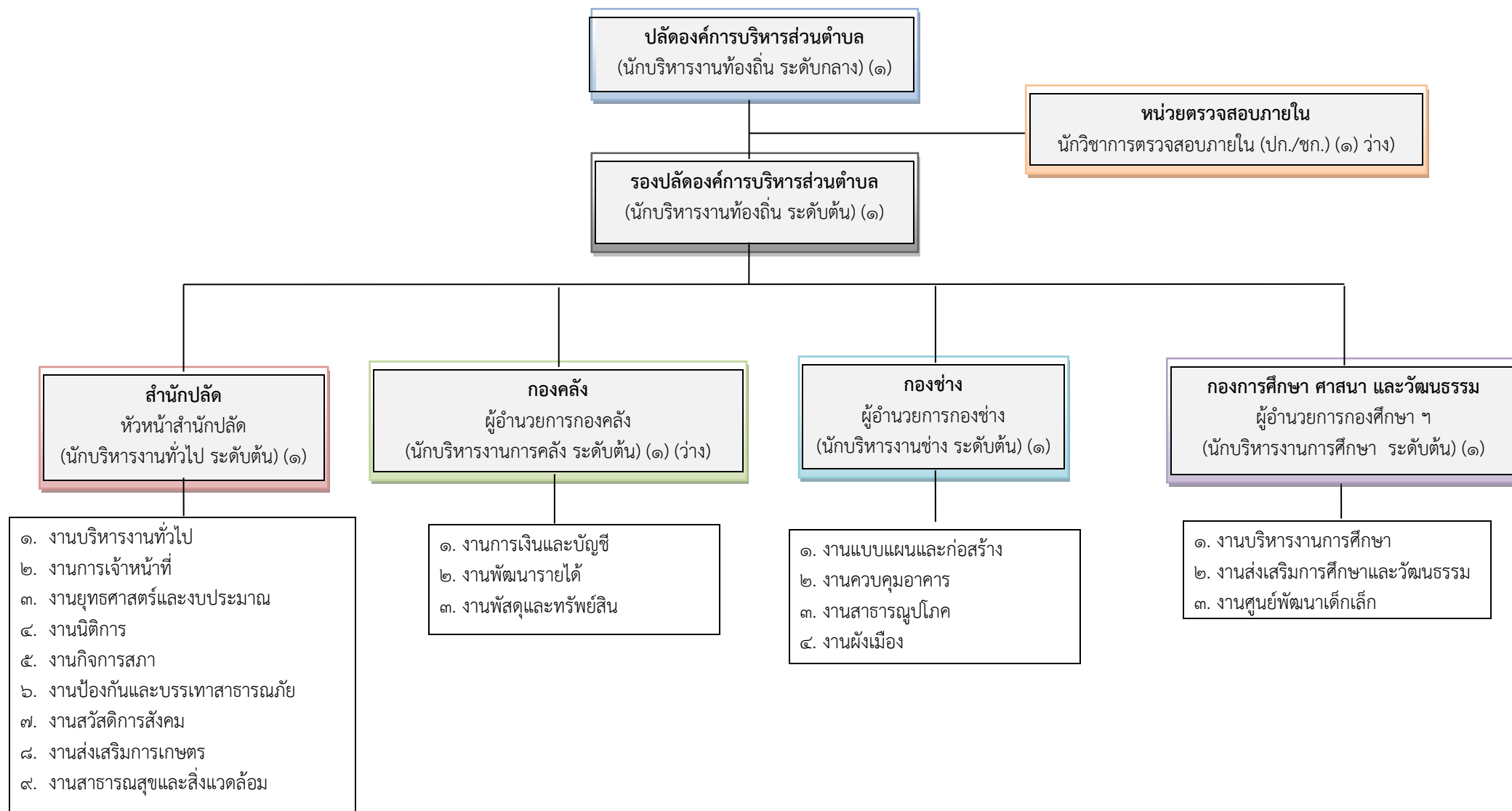
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๖๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๓๒๐	๒๘๕,๓๖๐	๒๙๖,๘๘๐	(๒๑,๙๘๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๓,๘๓๐)
	กองช่าง(๕)																		
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๗๔๐	๓๗๑,๙๘๐	๓๘๔,๙๔๐	ว่างเ
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเ
๒๖	นายช่างโยธา	อสิ.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๒,๒๘๐	๔๙๕,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ชง	๑	-	๒๑๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๗๙,๐๐๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๙๗,๙๖๐	(๒๒,๔๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๓,๘๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงาน		๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๓๔	ผอ.การกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๙๖๐	๔๙๑,๔๐๐	๕๐๔,๗๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๖๙,๐๘๐	(๓๕,๗๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๓,๘๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสระมะค่า																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	จ่ายจากเงิน รายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองนกเขา																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑	ครู		๑	๑	๓๗๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๖๙,๙๖๐	๗๗,๒๘๐	๘๔,๙๖๐	อุดหนุน+ เงินรายได้
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านตระแกรง																		
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔๙๒๐	๕,๐๔๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๖๐๐	อุดหนุน+ เงินรายได้
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงิน รายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโคกรักษ์																		
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงิน รายได้
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหล่งตะเคียนตะเคียนทอง																		
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๘,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	อุดหนุน+ เงินรายได้
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสายทอง																		
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑		-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๕๕	๔๓	๑๒,๔๘๑,๖๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๑	๖๑	๖๑	+๖	-	-	๖๘๗,๕๒๐	๔๐๕,๙๖๐	๔๑๓,๖๔๐	๑๒,๖๔๗,๒๖๐	๑๒,๙๕๑,๔๐๐	๑๓,๓๓๕,๕๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น ๑๕%															๑,๘๙๗,๐๘๙	๑,๙๔๒,๗๙๐	๒,๐๐๓,๓๓๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๙๔๔,๓๔๙	๑๔,๘๙๔,๓๓๐	๑๕,๓๓๘,๘๙๔	
(๘)	คิดร้อยละ ๕๐ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี															๒๓,๘๘๘	๒๓,๒๗๙	๒๒,๘๘๘	

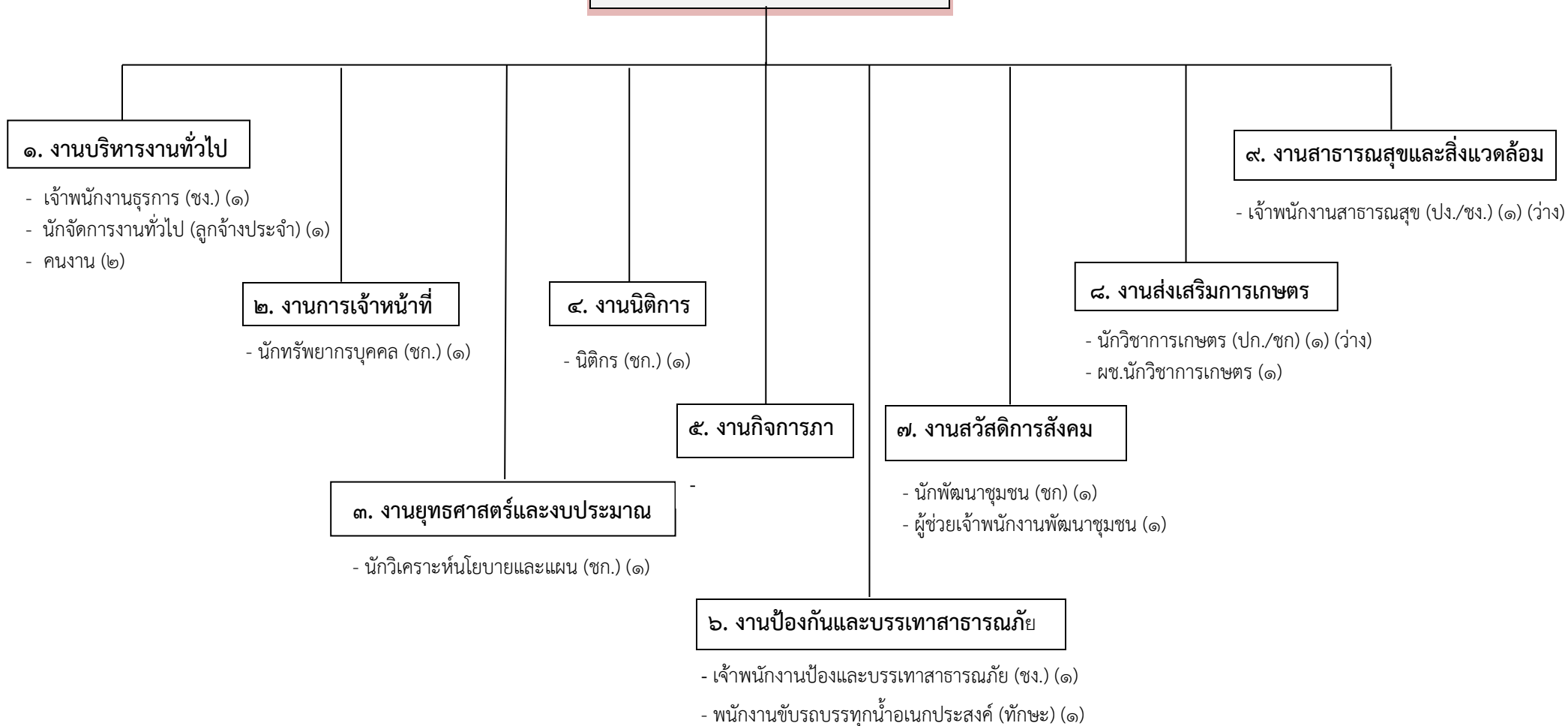
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

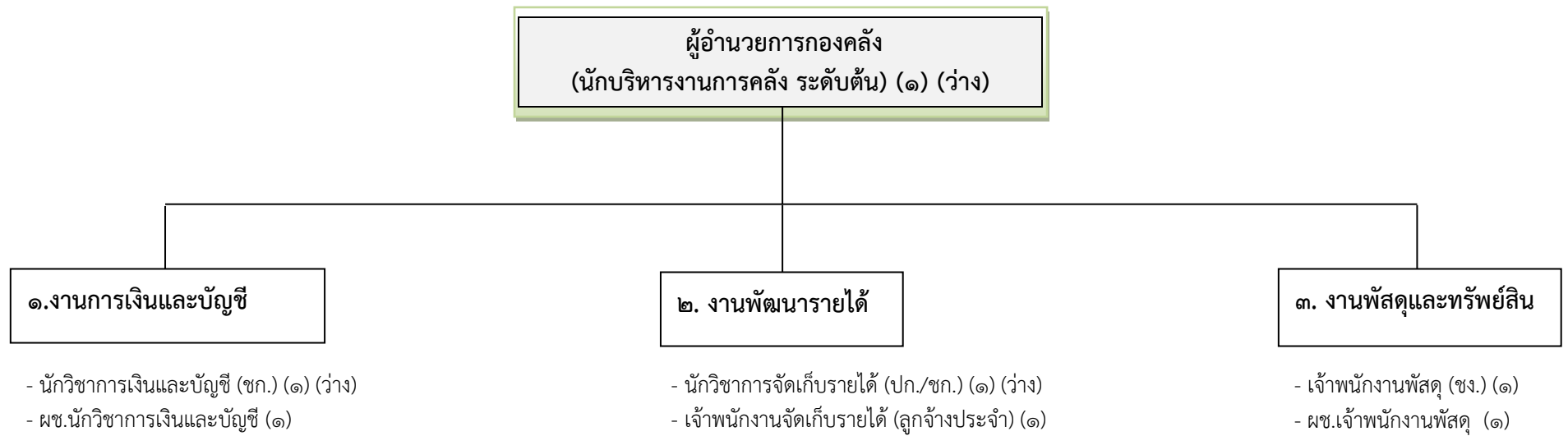


โครงสร้างของสำนักปลัด

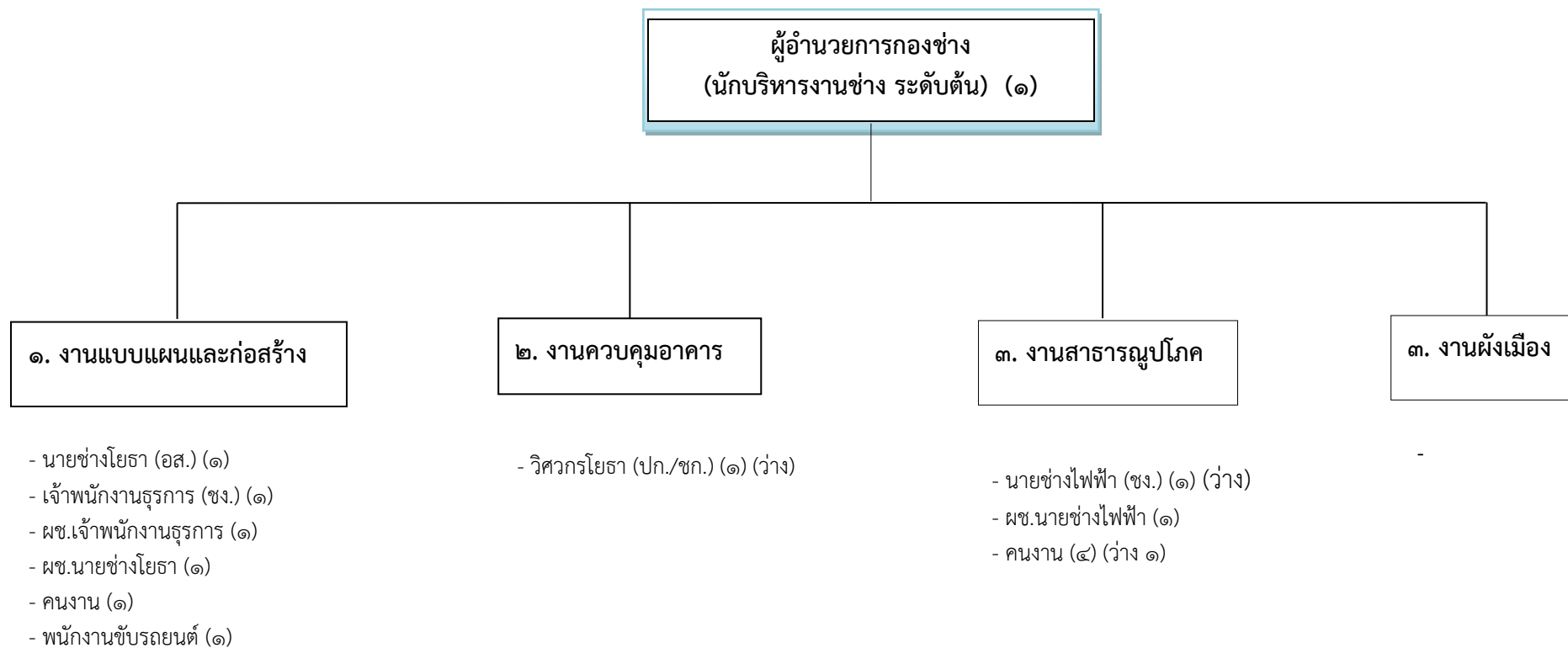
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

๑. งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

-

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครู (คศ.๒) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๑)

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเขา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครู (คศ.๒) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตระแกรง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกรักษ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง)

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหล่งตะเคียนตะเคียนทอง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายทอง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาและการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน อบต.
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวบุญเหลือ ผาสุขสม	ศศ.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
๒	นายเพชร ขำภักดี	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓	สำนักงานปลัด นางฐิติธรรี เวียงลิ้มมา	ร.ม.	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	นางทัศนันท์ สุปิน	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๕	นายฉัตรมงคล จำรัส	ค.ป.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางสาวจันทร์เพ็ญ ปะติเก	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๗	นายเจษฎา ทองใบ	น.บ.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๘	-		๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๙	พ.จ.อ.พิพัฒน์พล เตโพธิ์	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๓๙,๖๘๐ (๓๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๔๓๙,๖๘๐
๑๐	นางสาวสุภาภรณ์ นนทะสี	ร.ป.บ.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๕๐ (๑๕,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๕๐
๑๑	-		๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๒	ลูกจ้างประจำ นายวีระพงษ์ สีแก้ว	ร.ป.บ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๓	พนักงานจ้าง นายมนต์ชัย ตาโธสง	กศ.บ.	-	ผช.นักวิชาการการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการการเกษตร	-	๒๖๓,๗๖๐ (๒๑,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๗๖๐
๑๔	นางสาวสุพัฒนตรา เพ็ญโงก	ศศ.บ.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๑๕	นายพิชิตร์ บังพิมาย	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ทักษะ)	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๖	นางสาวพนัสี แสนคำภา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสมพาน ปีกะตา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	กองคลัง นางสาวนฤมล ทรัพย์ศิริกุล	บธ.ม.	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๕,๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๑๙	-	บธ.ม.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๒๐	-		๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๒๑	นางพิมพ์ลา ปาไส		๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	ลูกจ้างประจำ นางฐิติพร สิงห์ทอง	รป.บ.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๓	พนักงานจ้าง นางสาวพรพิมล คำจันทร์	บธ.บ.	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๖๓,๗๖๐ (๒๑,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๗๖๐
๒๔	นางสาวอรนงค์ บานสันเทียะ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๒๕	กองช่าง -		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๒๖	-		๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑		ปก./ชก.	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๗	นายอุดมภฤช แยมกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๕,๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕,๕,๕๒๐
๒๘	-		๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปก./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๒๙	นางฐิตินา ยืนยง	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๓๐	พนักงานจ้าง นายเชาว์ บังพิมาย	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐
๓๑	นางสาวกรรณิการ์ อามาตย์วงศ์	บธ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๓๒	นายสุริยา ไกรพิมาย	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา			ผช.นายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นายเสนห์ สุขสวัสดิ์ชัย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	นายปรุฑี นนทะชัย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายคณัย เหมือยโธสง	ม.๓	-	คงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	-	-	-	คงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๓๗	นายณพคุณ แก้วทอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวกรรณิการ์ ปัตถานัง	บศ.ม.	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๙	นางสาวอลิษา มอนศิลา	บศ.ม.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๔๐	นางสาวมันทนา สิงห์ทอง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๖๐
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	--	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๒๓	นางแสงดาว ไชยขันธุ์	บศ.ม.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๑	ครู	-	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๑	ครู	-	๓๕๓,๑๖๐ (๒๙,๔๓๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	จ่ายจากอุดหนุน
๔๓	พนักงานจ้าง นางสาวกุลสตรี เพ็ชรเสนา	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๕๓,๑๖๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเขา -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	--	-	-	-	ว่าง
๔๕	นางอณัญญา นันทจันทร์	บศ.ม.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๐	ครู	-	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๐	ครู	-	๓๗๒,๙๖๐ (๓๑,๐๘๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	จ่ายจากอุดหนุน
๔๖	พนักงานจ้าง นางสาวสาวตรี สิบสุนทร	คช.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๕,๖๘๐ (๑๔,๖๔๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน + งบท้องถิ่นจ่าย
๔๗	นางสาวณฤมล ราชมาจักร์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะแกรง -		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๙	พนักงานจ้าง นางสมปอง ขวักดี	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๑,๐๔๐ (๑๐,๙๒๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน + งบท้องถิ่นจ่าย
๕๐	นางสาวสุพรรณษา ละออเอี่ยม	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๕๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกรักษ์ -		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๕๒	พนักงานจ้าง นางฉลวย ตอบกลาง	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๕๓	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน ว่าง
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหล่งตะเคียน ตะเคียนทอง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๕๕	-	-	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๒	ครูผู้ช่วย		๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๒	ครูผู้ช่วย		๒๘๓,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง จ่ายจากอุดหนุน
๕๖	พนักงานจ้าง นางญาดา แกมกลาง	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน
๕๗	นางปัญญพร พุณณรงค์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายทอง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	ว่าง
๕๙	-	-	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๓	ครูผู้ช่วย		๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๓	ครูผู้ช่วย		๒๘๓,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง จ่ายจากอุดหนุน
๖๐	พนักงานจ้าง นางสาวสุจิตรา อินทร์บำรุง	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากอุดหนุน
๖๑	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง

๑๒ . แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หลังตะเคียน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล หลังตะเคียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมือง พัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามระเบียบ/กฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอนุศักดิ์ อยู่ศิริบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่ตะเอย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

ที่ ๗๔ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และหากมีหนังสือสั่งการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามระเบียบ ให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบสั่งการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

นายก อบจ.

(นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

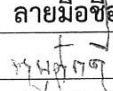
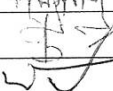
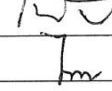
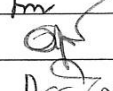
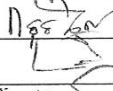
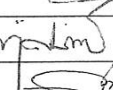
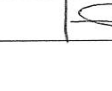
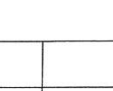
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น

ณ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลห้วยตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบุรณ์	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวบุญเหลือ ผาสุขสม	กรรมการ		
๓	นายเพชร ชากักดี	กรรมการ		
๔	นางสาวนฤมล ทรัพย์ศิริกุล	กรรมการ		
๕	นายอุดมฤกษ์ แยมกระโทก	กรรมการ		
๖	นางสาวกรรณิการ์ ปัตถานัง	กรรมการ		
๗	นางจิตารีย์ เวียงสีมมา	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางทัศนันท์ สุบิน	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นางสาวสุภาภรณ์ นนทะสี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลห้วยตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

รายชื่อผู้มาประชุม ๙ คน

๑. นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบุรณ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวบุญเหลือ ผาสุขสม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายเพชร ขำภักดี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวนฤมล ทรัพย์ศิริกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวกรรณิการ์ ปัตถานัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายอุดมฤกษ์ แยมกระโทก	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางฐิตารีย์ เวียงสิมมา	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางทัศนันท์ สุบิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาวสุภาภรณ์ นนทะสี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบุรณ์ นายก อบต. ในฐานะประธานกรรมการ ได้เปิดประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ : ตามที่นายก อบต.ห้วยตะเคียน ได้มีคำสั่ง ๓๔๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังรายชื่อและตำแหน่งต่อไปนี้ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และหากมีหนังสือสั่งการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามระเบียบ ให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบสั่งการต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อให้พิจารณา

๓.๑ เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/ เลขาธิการฯ : เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาขยับเล็กตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

-ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหุล่งตะเคียน มีโครงสร้างราชการประกอบ

- ๑.สำนักปลัด
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดปัจจุบันมีงานทั้งหมด ๙ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔. งานนิติการ
๕. งานกิจการสภา
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. งานสวัสดิการสังคม
๘. งานส่งเสริมการเกษตร
๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และมีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๕ อัตรา มีอัตรากำลังที่มีคนครอง จำนวน ๑๓ อัตรา และมีอัตรารว่าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	ไม่ว่าง
๒	นักทรัพยากรบุคคล	๑	ไม่ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ไม่ว่าง
๔	นักพัฒนาชุมชน	๑	ไม่ว่าง
๕	นิติกร	๑	ไม่ว่าง
๖	นักวิชาการเกษตร	๑	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ไม่ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ไม่ว่าง
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	ว่าง
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป (ลก.)	๑	ไม่ว่าง
๑๑	ผช.นักวิชาการเกษตร	๑	ไม่ว่าง
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ไม่ว่าง
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑	ไม่ว่าง
๑๔	คนงาน	๒	ไม่ว่าง
	รวม	๑๕ อัตรา	

สำนักปลัดไม่มีเพิ่ม/ลด อัตรากำลังเท่าเดิมค่ะ สำหรับจึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

ผอ.กองคลัง กรรมการ : กองคลังปัจจุบันมีงานทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและงานบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

และมีมีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา และไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผอ.กองคลัง	๑	ไม่ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ว่าง
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ไม่ว่าง
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ไม่ว่าง
๖	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ไม่ว่าง
๗	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ไม่ว่าง
	รวม	๗ อัตรา	

กองคลังไม่มีเพิ่ม/ลด อัตรากำลังเท่าเดิมค่ะ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ: กองช่างปัจจุบันมีงานทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

และมีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๒ อัตรา มีคนครองจำนวน ๘ อัตรา ไม่มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผอ.กองช่าง	๑	ว่าง
๒	วิศวกรโยธา	๑	ว่าง
๓	นายช่างโยธา	๑	ไม่ว่าง
๔	นายช่างไฟฟ้า	๑	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ไม่ว่าง
๖	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	ไม่ว่าง
๗	ผช.นายช่างโยธา	๑	ไม่ว่าง
๘	คนงาน	๔	ว่าง ๑
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	ไม่ว่าง
	รวม	๑๒	

กองช่างไม่มีเพิ่ม/ลด อัตรากำลังเท่าเดิมครับ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

ผู้อำนวยการกองศึกษา/กรรมการ : กองการศึกษาปัจจุบันมีงานทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๖ แห่ง)

และมีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๗ อัตรา มีคนครองจำนวน ๑๔ อัตรา ไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	๑	ไม่ว่าง
๒	นักวิชาการศึกษา	๑	ไม่ว่าง
๓	ครู (คศ.๒)	๒	ไม่ว่าง
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	ว่าง
๕	ผช.จพง.พัสดุ	๑	ไม่ว่าง
๖	ผช.ครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	ไม่ว่าง
๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	ไม่ว่าง
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๗	ไม่ว่าง ๖ ว่าง ๑
	รวม	๑๗	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม : ขอเพิ่มตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ อัตรา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

ปลัดบต. กรรมการ : ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ค่ะ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	ว่าง

ปัจจุบันในส่วนของการข้าราชการ จะมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับการปฏิบัติงาน เหมาะสมแล้ว จึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/ เลขานุการฯ :สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/ค่าจ้างลูกจ้างประจำ/ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๑๒,๖๔๗,๒๖๐	๑๒,๙๕๑,๙๖๐	๑๓,๓๕๕,๙๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๘๙๗,๐๘๙	๑,๙๔๑,๗๑๐	๒,๐๐๑,๓๓๕
รวมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น	๑๔,๕๔๔,๓๔๙	๑๔,๘๙๓,๖๗๐	๑๕,๓๕๗,๒๙๕
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๓.๘๘	๒๓.๒๙	๒๒.๘๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๖๐,๙๐๐,๐๐๐	๖๓,๙๔๕,๐๐๐	๖๗,๑๔๒,๒๕๐

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปถัมภ์ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๐,๙๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๘,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๐,๙๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๓,๙๔๕,๐๐๐ บาท = (๖๐,๙๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๐,๙๐๐,๐๐๐ = ๖๓,๙๔๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๗,๑๔๒,๒๕๐ บาท = (๖๓,๙๔๕,๐๐๐ x ๕%) + ๖๓,๙๔๕,๐๐๐ = ๖๗,๑๔๒,๒๕๐)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ ในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย สถิติปริมาณของแต่ละสำนัก แต่ละกองรายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านไปแล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา

นายก อบต. ประธานกรรมการ :ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม : ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ : มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม : ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานกรรมการ : หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม กระผมขอปิดประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จดยางงานการประชุม

(นางฐิตารีย์ เวียงสีมมา)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทนงค์ดี อยู่ศิริบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

ประธานกรรมการ