

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ
อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับจัดทำขึ้นเพื่อการวางแผนการจัดหาบุคลากรให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

สารบัญ

หน้า

๑. สภาพทั่วไป	๔
๒. หลักการและเหตุผล	๑๕
๓. วัตถุประสงค์	๑๖
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองกลับ	๒๕
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ	๒๖
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง และอัตรากำลังตามส่วนราชการ	๓๐
๘. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๓๑
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๒. โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ	๕๑
๑๓. โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๒
๑๔. โครงสร้างกองคลัง	๕๓
๑๕. โครงสร้างกองโยธา	๕๔
๑๖. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๕
๑๗. โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕๖
๑๘. โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม	๕๗
๑๙. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๒๐. แนวทางพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๕
๒๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	๖๖

ข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

๑. ข้อมูลสภาพทั่วไป

๑.๑ ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ตำบลหนองกลับเป็นชุมชนที่จัดตั้งขึ้นมาพร้อม ๆ กับตำบลเมืองบางซ่ง ซึ่งสันนิษฐานว่าคนที่อาศัยอยู่เดิมเป็นชาวมอญ อพยพมาตั้งแต่สมัยก่อน และท้องที่ของตำบลหนองกลับเดิมที่ขึ้นอยู่กับเขตการปกครองกับตำบลเมืองบางซ่ง ต่อมามีการแยกการปกครองของตำบลเมืองบางซ่งออกเป็น ๒ ตำบล คือ ตำบลเมืองบางซ่ง และตำบลหนองกลับ ในปัจจุบันที่ได้ชื่อว่าตำบลหนองกลับนั้น เนื่องจากสภาพในตำบลมีหนองน้ำขนาดใหญ่อยู่ในป่าทึบ ผู้คนเข้ามาเพื่อเที่ยวป่าที่มาจากชุมชนอื่น พอมาถึงหนองใหญ่ ก็จะหยุดหุงหาอาหาร เสร็จแล้วก็บ้านถิ่นฐานของตนเอง จึงได้ชื่อว่า “หนองกลับ” และสภาพของตำบลมีหนองน้ำหลายแห่ง เช่น หนองใหญ่ หนองวังควาย หนองปล้อง ประชาชนตำบล หนองกลับ มีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นเหมือนที่เหมือนนึ่ง มีขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายคลึงกัน มีความเป็นอยู่ตลอดจนการประกอบอาชีพเหมือน ๆ กัน นับถือศาสนาพุทธ

๑.๒ ลักษณะที่ตั้งอาณาเขตและเนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย มีพื้นที่อยู่ทางด้านตะวันตกของอำเภอสวรรคโลก บนถนนสายสวรรคโลก-หนองกลับ (สท ๔๐๐๖) ระยะทางห่างจากอำเภอสวรรคโลก ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดสุโขทัย ประมาณ ๕๐ กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลวังไม้ขอน, ตำบลนาทุ่ง อำเภอสวรรคโลก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านชาน อำเภอศรีสำโรง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลคลองกระจง, ตำบลท่าทอง, ตำบลย่านยาว อำเภอสวรรคโลก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเมืองบางซ่ง อำเภอสวรรคโลก

จำนวนพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีเนื้อที่ประมาณ ๖๑ ตารางกิโลเมตร

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีเนื้อที่ประมาณ ๖๑ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๓๘,๐๖๔ ไร่ สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีสภาพเป็นที่ราบเหมาะแก่การเพาะปลูกและการเกษตร เช่น ทำนา ปลูกพริก ทำไร่แดงโม ทำสวนกล้วยไข่ เป็นต้น และการใช้ที่ดินในพื้นที่ของตำบลแบ่งออกเป็น

- พื้นที่ทางการเกษตรกร	จำนวน	๓๓,๘๒๑	ไร่
- พื้นที่ป่าไม้	จำนวน	๔๑๐	ไร่
- พื้นที่อยู่อาศัย	จำนวน	๑,๐๘๕	ไร่
- พื้นที่สาธารณะ	จำนวน	๗๕๐	ไร่
- พื้นที่ประมง	จำนวน	๙๘๕	ไร่
- พื้นที่เลี้ยงสัตว์	จำนวน	๔๓๖	ไร่
- พื้นที่อื่น ๆ	จำนวน	๕๗๗	ไร่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ
อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ซึ่งมีประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองกลับ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราค่าจ้างในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม (ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-นักบริหารงาน ท้องถิ่น ๒ อัตรา	-นักบริหารงาน ทั่วไป ๑ อัตรา	- นักวิเคราะห์ฯ ๑ อัตรา - นักทรัพยากร บุคคล ๑ อัตรา	- จพง. ธุรการ ๑ อัตรา -จพง. ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ผช. นักวิเคราะห์ฯ ๑ อัตรา ผช. จพง. ธุรการ ๑ อัตรา	-พนักงานขับรถดับเพลิง (รถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์) ๑ อัตรา -พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-นักบริหาร งานคลัง ๑ อัตรา	นักวิชาการเงินและ บัญชี ๑ อัตรา	- จพง. การเงิน และบัญชี (ปง./ชง.) - จพง. จัดเก็บ รายได้ (ปง./ชง.) - จพง. พัสดุ ๑ อัตรา	ผช. จพง. จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ผช. จพง. พัสดุ ๑ อัตรา	-

- กองโยธา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-นักบริหารงานช่าง ๑ อัตรา	-	- นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	ผช. นายช่างโยธา ๑ อัตรา	-

- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานควบคุมโรค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา	-	- จพง.สาธารณสุข ๑ อัตรา	-	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-นักบริหารการศึกษา ๑ อัตรา	- นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา - ครู คศ.๑ จำนวน ๔ อัตรา	-	- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา	- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา	-	- จพง. พัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	- ผช. พจง. พัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	-

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตามในภาคราชการพลเรือนนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณ FTE ในกรณีของภาคราชการพลเรือนนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในภาคเอกชน

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ FTE ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับสูงสุด

วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ (นายกรายงานผลการดำเนินงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ)

ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
(ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒)

ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา จะต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมท้องถิ่น ในระดับชุมชนและทั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ และรวมทั้งตำบล อำเภอ เนื่องจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับนั้นมีหมู่บ้านที่บางส่วนหรือส่วนใหญ่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และเขต อปท. ช้างเคียง ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสภาพแวดล้อมภายใต้สังคมที่เป็นระบบเปิดมากกว่าระบบปิดในปัจจุบัน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน โดยผลกสนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีดังนี้

ได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำมาประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต แล้วสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรค (Threat) ได้ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength = S)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
๒. สภาพพื้นที่ตำบลหนองกลับ มีลำคลองและหนองน้ำหลายแห่ง ล้อมรอบหมู่บ้านทำให้เป็นพื้นที่ค่อนข้างสมบูรณ์ ๑๐๐ %
๓. ประชาชนตำบลหนองกลับมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นเหมือนญาติพี่น้องกัน
๔. ประชาชนทำการเกษตรตลอดทั้งปี
๕. พื้นที่อุดมด้วยพืชไร่
๖. ประชาชนส่วนใหญ่ขยันไม่อยู่เฉยออกทำมาหากิน ทำการเกษตรทำให้พึ่งพาภาครัฐค่อนข้างน้อย
๗. ตำบลหนองกลับมีสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา ประถมศึกษาตลอดจนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ปัจจุบันมีนักเรียน และเด็กปฐมวัยเข้ารับการศึกษาและผู้ปกครองส่งเสริมสนับสนุน ให้เด็กเข้ารับการศึกษาเล่าเรียนและเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน

๒. จุดอ่อน (Weak- W)

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ขยายเขตไฟฟ้า ยังไม่พัฒนาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพราะมีเส้นทางถนนในหมู่บ้าน และเส้นทางถนนในพื้นที่ทำการเกษตรจำนวนมาก การขยายเขตไฟฟ้าในภาคครัวเรือนก็เกิดจากการมีจำนวนหลังคาเรือนเกิดขึ้นจำนวนมาก
๒. ถนนภายในหมู่บ้านไม่มีรางระบายน้ำ ไม่สามารถทำให้น้ำไหลผ่านลงสู่ลำคลอง เป็นสาเหตุทำให้น้ำท่วมขัง และทางระบายน้ำไม่สามารถแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ซึ่งเกิดจากการวางระบบการระบายน้ำที่ไม่ดีพอและเกิดจากการถมดินของแต่ละหลังคาเรือน
๓. ถนนเข้าไร่นาเกษตรไม่มีไฟฟ้าแสงสว่างเข้าอย่างทั่วถึง
๔. ประปาหมู่บ้านมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
๕. น้ำประปาหมู่บ้านเป็นสีดำตกตะกอน ไม่สามารถนำมาอุปโภค และบริโภคได้อย่างปลอดภัย
๖. งบประมาณมีค่อนข้างจำกัดต่อการพัฒนาหมู่บ้าน
๗. การเพาะปลูกภาคเกษตร มีต้นทุนเพิ่มจากการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีต่าง ๆ

๓. โอกาส (Opportunity - O)

๑. ตำบลหนองกบฏอยู่ใกล้สถานที่แหล่งรับซื้อพืชผลทางการเกษตร
๒. มีพื้นที่การเกษตรที่สามารถปลูกผลผลิตได้หลากหลายชนิด
๓. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญแหล่งน้ำจัดหนองปล้องได้นำพันธุ์ปลา และกุ้งก้ามกาม ตลอดจน อบต. หนองกบฏได้ร่วม ปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำหลากหลายชนิดได้เพาะพันธุ์สัตว์น้ำ
๔. มีสถานที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวพักผ่อนสาธารณะให้แก่ประชาชน
๕. มีสถานที่วัดอันศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่พักผ่อนของประชาชนและมีประวัติศาสตร์ ยาวนานคู่บ้านคู่เมืองของตำบลหนองกบฏ วัดหนองกบฏ “หลวงปู่ปอก”

๔. อุปสรรค (Threat - T)

๑. ประชาชนไม่เข้าใจ บทบาทหน้าที่ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การกระจายอำนาจ และบทบาทหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน
๓. ขาดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในงานภารกิจภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
๔. งบประมาณบางส่วนถูกจัดสรรเพื่อการขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น
๕. เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารหนี้สาธารณะภาครัฐ
๖. ตำบลหนองกบฏไม่มีตลอดศตที่ได้มาตรฐาน
๗. ถนนสายหลัก และถนนเข้าหมู่บ้านมีฝุ่นละอองเกิดจากการวิ่งของรถบรรทุกดินและการถมดินสูงกว่าถนน
๘. ภาวะภัยแล้งแม่น้ำ ลำคลอง หนอง ทำให้ลดลงภาคเกษตรขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรกรรม

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา

๑. ปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ภัยแล้ง อุทกภัย
๒. ปัญหาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๓. ปัญหาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔ ปัญหาการฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ปัญหาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ปัญหาการพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ช่วยบรรเทาและแก้ไขปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ภัยแล้ง อุทกภัย
๒. ประชาชนอยู่ดี กินดี มีรายได้เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเพิ่มรายได้จากการลงทุน ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบลหนองกบฏ
๓. ชุมชนฟื้นฟู อนุรักษ์ รักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลหนองกบฏ
๕. ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดียึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานที่ขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ซึ่งมีลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

ผลของการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นจากเวทีประชาคมตำบลหนองกลับ ประจำปี ๒๕๖๒ ในการเสนอปัญหา ความต้องการ ประเด็นการพัฒนา ตลอดจนคำแนะนำทางวิชาการและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุโขทัย และนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรมประเพณี รัฐพิธี และการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมือง การบริหารจัดการภาครัฐ

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลีบ

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรพิจารณาใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้มีความสอดคล้องกันกับโครงการ/กิจกรรม ให้ครอบคลุม
๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรพิจารณางบประมาณและคำนึงถึงสถานการณ์คลังในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น
๓. ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
๔. อบต. ควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้งจ่ายรายการใหม่
๕. การใช้จ่ายงบประมาณเกี่ยวกับโครงการการกำจัดขยะมูลฝอยสูง ควรปรับมาตรการในการจัดเก็บค่าขยะเพื่อให้เกิดรายได้ที่สมดุล ลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นได้
๖. ด้านงานสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพให้กับ อสม. เพื่อขับเคลื่อนและฟื้นฟูงานอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลหนองกลีบ

การบริการประชาชน

๑. ควรปรับปรุงระบบท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ แก้ไขปัญหาการอุดตัน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่หมู่บ้าน
๒. ควรปรับสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่าเพียงพอ เช่น มีจุดบริการและเก้าอี้เพียงพอ สะดวกสะอาด และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี
๓. ควรพิจารณาจัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ในการบริการของ อบต.
๔. การดำเนินโครงการใด ๆ ให้มีหนังสือแจ้งประชาชนเข้าร่วมให้มากเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของ อบต. มากขึ้น
๕. ด้านงานสาธารณสุขควรมีระบบการบริหารจัดการด้านระบบการแพทย์ฉุกเฉิน EMS พร้อมรถปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยที่พร้อมเครื่องมือเครื่องใช้ประจำรถที่พร้อมใช้งานได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
๖. ด้านระบบการบริหารจัดการขยะอันตราย เช่น การประชาสัมพันธ์การทิ้งขยะ การจัดเก็บขยะ และสถานที่นำไปกำจัด
๗. ด้านงานป้องกันควรมีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการสำหรับงานป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีชุดปฏิบัติงานเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ มีวิทยุเป็นเครื่องมือเครื่องใช้ในการสื่อสารให้เพียงพอ เพื่ออำนวยการให้เกิดความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น เพื่อแก้ไขปัญหา ความต้องการและพัฒนาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก | ตามมาตรา ๖๗ (๑) |
| (๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร | ตามมาตรา ๖๘ (๑) |
| (๓) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น | ตามมาตรา ๖๘ (๒) |
| (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | ตามมาตรา ๖๘ (๓) |
| (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ | ตามมาตรา ๑๖ (๒) |
| (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ | ตามมาตรา ๑๖ (๓) |
| (๗) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ | ตามมาตรา ๑๖ (๔) |
| (๘) การสาธารณสุขการ | ตามมาตรา ๑๖ (๕) |
| (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร | ตามมาตรา ๑๖ (๖) |

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ | ตามมาตรา ๖๗ (๖) |
| (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ | ตามมาตรา ๖๘ (๔) |
| (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส | ตามมาตรา ๑๖ (๑๐) |
| (๔) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย | ตามมาตรา ๑๖ (๑๒) |
| (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ | ตามมาตรา ๑๖ (๑๓) |
| (๖) การส่งเสริมกีฬา | ตามมาตรา ๑๖ (๑๔) |

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------------|
| (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ตามมาตรา ๖๗ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙) |
| (๒) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง | ตามมาตรา ๑๖ (๑๗) |
| (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ | ตามมาตรา ๑๖ (๒๓) |
| (๔) การผังเมือง | ตามมาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕) |
| (๕) การควบคุมอาคาร | ตามมาตรา ๑๖ (๒๘) |
| (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | ตามมาตรา ๑๖ (๓๐) |

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ | ตามมาตรา ๖๘ (๕) |
| (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว | ตามมาตรา ๖๘ (๖) |
| (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร | ตามมาตรา ๖๘ (๗) |
| (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม | ตามมาตรา ๖๘ (๑๐) |
| (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ | ตามมาตรา ๖๘ (๑๑) |
| (๖) การท่องเที่ยว | ตามมาตรา ๖๘ (๑๒) |

- (๗) การส่งเสริม การฝึกอบรม และประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน ตามมาตรา ๑๖ (๗)
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ตามมาตรา ๑๖ (๘)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตามมาตรา ๖๗ (๒)
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินตามมาตรา ๖๘ (๘)
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา ๑๖ (๒๔)
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ (๒๓)

๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามมาตรา ๖๗ (๕)
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ตามมาตรา ๖๗ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑)
- (๓) การจัดการศึกษา ตามมาตรา ๑๖ (๙)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นตามมาตรา ๑๗(๒)
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๘ (๙)
- (๓) การออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๗๑
- (๔) การทำกิจการนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ตามมาตรา ๗๓
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๑๖ (๑)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามมาตรา ๑๖ (๑๕)
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ตามมาตรา ๑๖ (๑๖)

๕.๘ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ตามมาตรา ๖๗ (๓)
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ตามมาตรา ๑๖ (๑๘)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ตามมาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน ตามมาตรา ๑๖ (๒๐)
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ตามมาตรา ๑๖ (๒๑)
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ ตามมาตรา ๑๖ (๒๒)

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖ , ๑๗ (๒) หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดและนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ (ระดับตัวบุคคล)

๑. จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๒. จุดอ่อน (Weak- W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. ภาระหนี้สิน

๓. โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. หมู่บ้านยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ส.อบต. ในฐานะตัวแทน

๔. อุปสรรค (Threat - T)

๑. ด้านงบประมาณ
๒. ระดับความรู้ ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ (ระดับองค์กร)

๑. จุดแข็ง (Strength = S)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. หมู่บ้านคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ส.อบต. ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. จุดอ่อน (Weak- W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

๓. โอกาส (Opportunity – O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันประชาชน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

๔. อุปสรรค (Threat – T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน
๔. การส่งเสริม ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี รัฐพิธี และการศึกษา
๕. ส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตของราษฎร
๖. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมือง การบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมและประกอบอาชีพเสริม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไว้ทั้งหมด ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองการคลัง
๓. กองโยธา
๔. กองสาธารณสุข
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง แต่เรียกบรรจุถึงปัจจุบันเพียง ๒๙ อัตรากำลังที่ไม่สามารถบรรจุพนักงานได้มีหลายสาเหตุ ได้แก่ ไม่มีบัญชีที่สามารถขอใช้บรรจุได้ เช่น ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หรือผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการเรียกบรรจุ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้รับการยกถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นจำนวนมากซึ่งจะไปตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานและการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้กำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมตามภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ได้กำหนดไว้ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญโดยสรุปดังนี้

๑.สำนักงานปลัด อบต. รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่างๆ งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน งานการประชุม งานระเบียบข้อบังคับการประชุม งานรัฐพิธี งานอาคารสถานที่ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายการเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเปิดตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีอากรค่าธรรมเนียม งานจดทะเบียนพาณิชย์ และงานการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองโยธา รับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร งานควบคุมการก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน งานศูนย์เยาวชนงานการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กติดตามประเมินผล งานกิจการโรงเรียน ดูแลสถานศึกษาในสังกัด ติดต่อประสานงาน งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานส่งเสริมศาสนา งานศูนย์วัฒนธรรม งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ อาหาร งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยชุมชน งานป้องกันยาเสพติด งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพ รายได้ เสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา อบต. หนองกลับ
<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น</p> <p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -พนักงานขับรถดับเพลิง <p>๑.๕งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p>	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น</p> <p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๑.๖งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -พนักงานขับรถดับเพลิง <p>๑.๗งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p>	<p>กำหนดเพิ่ม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา อบต.หนองก้อ
<p>๒. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ <p>๓. กองโยธา นักบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	<p>๒. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ <p>๓. กองโยธา นักบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	<p>กำหนดเพิ่ม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา อบต.หนองกลับ
<p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๖.กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -</p> <p>๖.๓ งานพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p>	<p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๖.กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -</p> <p>๖.๓ งานพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p>	<p>กำหนดเพิ่ม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

นโยบายรัฐบาลประเทศไทย ๔.๐ ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื่องจากสภาพภูมิรัฐแห่งชาติ (สปช.) ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย สู่ “การเป็นประเทศในโลกรุ่นที่หนึ่ง (ประเทศที่พัฒนาแล้ว) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ในวาระพัฒนาที่ ๗ แนวทางการปฏิรูปเศรษฐกิจไทยเพื่อเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายในปี ๒๕๗๕ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแนวทางการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่สอง ไปสู่ประเทศในโลกรุ่นที่หนึ่ง

ประเทศไทย ๔.๐ หรือ Thailand ๔.๐ เป็นการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศรายได้ปานกลางเป็นประเทศรายได้สูง ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กระบวนทัศน์การพัฒนาสู่ประเทศไทย ๔.๐

ในอดีตประเทศไทยมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) เป็นสำคัญ โดยขาดการพัฒนาในมิติอื่นให้มีความสอดคล้องกัน การพัฒนาดังกล่าวมีเพียงแต่ก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างมนุษย์ กับ มนุษย์ ยังก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างมนุษย์ กับ ธรรมชาติอีกด้วย หากต้องการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ประเทศที่มีความมั่งคั่ง ความมั่นคงและความยั่งยืน จะต้องมีการพัฒนาที่สมดุลใน ๔ มิติ คือ

๑. มิติความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)
๒. มิติการรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness)
๓. มิติการมีสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Social Well – Beings)
๔. มิติการเสริมสร้างภูมิปัญญาามมนุษย์ (Human Wisdom)

การพัฒนาที่สมดุลนั้นตั้งอยู่บนฐานคิดของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หลักการสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอยู่ว่า

- เมื่อพร้อมต้องรู้จักเต็ม (Fulfilled)
- เมื่อพอ ต้องรู้จักหยุด (Enough)
- เมื่อเกิน ต้องรู้จักปัน (Sharing)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับได้นำนโยบายรัฐบาลประเทศไทย ๔.๐ ในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

เมื่อพร้อมต้องรู้จักเต็ม (Fulfilled) ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลหนองกลับ ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจงานในแต่ละกอง รวมทั้งบุคลากรที่มีอยู่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้หรือไม่ ดังนี้

สำนักปลัด มีการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดเหตุเร่งด่วนหรือภัยธรรมชาติ

กองคลัง มีการกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) , เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) และเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จากการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้การบริหารจัดการในเรื่อง การทำสัญญาจัดซื้อ-จัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน เกิดความไม่คล่องตัว ด้านการจัดเก็บรายได้ ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างครอบคลุม จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานของนายกรายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ รอบเดือน เมษายน ๒๕๖๐ (ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐) ด้านการบริการประชาชน มีข้อปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับต้องแก้ไข คือเรื่องปัญหาขยะ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะ

เมื่อพอ ต้องรู้จักหยุด (Enough)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับมีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและตำแหน่งนักวิชาการศึกษามาโดยตลอด แต่เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับได้รายงานการสรรหา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ โดยให้ ก. อบต. ดำเนินการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จึงขอยุบตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาเพราะในอนาคตจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้

เมื่อเกิน ต้องรู้จักปัน (Sharing)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ สามารถนำนโยบายรัฐบาลประเทศไทย ๔.๐ ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านเมื่อเกิน ต้องรู้จักปัน (Sharing) มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยทุกส่วนราชการสามารถช่วยเหลือ ฟังพา เพื่อผลสำเร็จของภารกิจขององค์การ ในช่วงระยะเวลาที่ส่วนราชการใดมีภารกิจเร่งด่วน ทุกส่วนราชการจะช่วยเหลืองานตามภารกิจนั้น ๆ สุดกำลัง ซึ่งไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหรือจัดจ้างพนักงานจ้าง ตามภารกิจเร่งด่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการจากปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างาน

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองการศึกษาฯ	นักบริหารงานศึกษา	๑๑๒,๑๖๐	๑.๓๖	ข้อมูลต้องถูกต้องตรงกับแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงานแบบ ๔ - ๕ ที่เป็นภาคผนวกท้ายเล่ม
	นักวิชาการศึกษา	๑๒๕,๗๘๐	๑.๕๒	
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			
	ครู คศ.๑ (จำนวน ๔ อัตรา) ผู้ดูแลเด็ก (จำนวน ๓ อัตรา)	๘๒ (จำนวนเด็กเฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี)	(อัตราส่วนเด็ก ๑๐ คนต่อครู ๑ คน)	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ นโยบายกระทรวงมหาดไทย , แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) , และ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	๑. พัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการน้ำและพัฒนา ระบบประปา เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่ทางการเกษตร และบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน รางระบายน้ำ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย ๔. จัดระเบียบระบบจราจร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้านสังคม</p> <p>ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา นันทนาการ ให้แก่ประชาชน</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข -ผอ. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>เป้าประสงค์</p>	<p>ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาส่งเสริมศาสนา ภูมิปัญญา และ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และ รัฐพิธี</p>	<p>๑. ส่งเสริมศาสนา ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี รัฐพิธี และพัฒนาการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ครู -ผู้ดูแลเด็ก
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ด้านสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้มีการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม</p> <p>๒. งานสวนสาธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต. -ผอ.กองสาธารณสุข -เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาการบริหาร จัดการบ้านเมือง การบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<p>๑. แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพของประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการบริการ</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อบริการประชาชน</p> <p>๓. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน</p> <p>๔. ส่งเสริมจัดการให้มีตลาดสดสะอาด และได้รับมาตรฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ. กองสาธารณสุข -นักทรัพยากรบุคคล -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานสาธารณสุข -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -เจ้าพนักงานพัสดุ -นายช่างโยธา

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอบัญชี กรมฯ
๒๓	<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> -								
	<u>งานรักษาความสะอาด</u> -								
	<u>งานควบคุมโรค</u> -								
	<u>งานบริการสาธารณสุข</u> -								
๒๕	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอบัญชี กรมฯ
๒๖	<u>งานบริหารการศึกษา</u> นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -								
๒๗	<u>งานกิจการโรงเรียน</u> ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</u> -								
๓๒	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๖,๓๖๐	๒๖๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๓๖๐	๓๖,๓๖๐	๓๗,๕๖๐	๖๗๓,๓๖๐	๖๗๓,๖๐๐	๗๐๗,๓๖๐	(๔๐,๕๖๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓,๐๗๐	๔๕๓,๓๖๐	๔๖๔,๖๖๐	๔๗๗,๓๖๐	(๓๓,๐๐๐)	
	ส่วนนักปลัด อบต.																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๕๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓,๓๖๐	๔๓๗,๐๐๐	๔๕๓,๓๖๐	๔๖๔,๖๖๐	(๓๓,๗๐๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๐๕,๖๖๐	๓๓๗,๕๖๐	๓๖๗,๓๖๐	(๒๗,๗๐๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๒๗๗,๓๖๐	๒๗๗,๖๖๐	๓๓๓,๖๖๐	(๒๓,๐๗๐)	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๗๔,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๖๐	๗,๖๖๐	๗,๐๐๐	๒๐๗,๐๖๐	๒๑๖,๖๖๐	๒๒๓,๖๖๐	(๒๖,๓๗๐)	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๗๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๒๗๗,๓๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๓๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานช่าง ส่วนนักปลัด																			
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๕๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๖๐๐	๓๐,๕๖๐	๓๓,๐๖๐	๒๖๓,๕๖๐	๒๗๔,๐๖๐	๒๗๕,๓๖๐	(๒๓,๓๓๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๗๔,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๓๕๓,๖๖๐	๓๕๗,๓๖๐	๓๖๕,๓๖๐	(๓๖,๖๖๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๐๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๓๐๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
	กองคลัง																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๔๓๗,๖๖๐	๔๖๖,๓๖๐	๔๗๖,๖๖๐	ว่างเต็ม	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๓๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	(๒๖,๖๖๐)	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๗๗,๓๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๒๗๗,๓๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๓๗,๓๖๐	ว่างเต็ม	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๗๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๒๗๗,๓๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๓๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๖	เจ้าพนักงานเสด็จ	ปจ.	๑	๑	๓๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๖,๓๖๐	๖,๐๐๐	๓๓๓,๕๖๐	๓๓๗,๖๖๐	๓๕๕,๖๖๐	(๓๓,๕๓๐)	
	พนักงานช่างกองคลัง																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๓๖๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๖๐	๗,๐๐๐	๓๖๓,๖๖๐	๓๖๗,๖๖๐	๓๗๕,๖๖๐	(๓๓,๗๖๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสต ก้องช้าง		๓	๓	๓๖๐,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๕๘๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๓,๓๕๐)
๑๑๙	ผู้ช่วยนักการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๕๐๒,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๕๗,๓๖๐	๕๖๓,๑๕๐	๕๗๕,๓๖๐	(๑๓,๕๖๐)
๑๒๐	นายช่างโยธา พนักงานช่างกองช่าง	ปจ./ชง.	๓	๐	๒๙๙,๙๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๙๙,๙๐๐	๓๐๙,๖๖๐	๓๑๙,๕๘๐	ว่างเต็ม
๑๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๓	๓	๑๓๖,๙๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๒๖,๕๕๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๙,๓๖๐	(๙,๙๐๐)
๑๒๒	ผู้ช่วยนักการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓	๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๕๕๗,๖๖๐	๕๖๒,๙๕๐	๕๗๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานช่างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ชง.	๓	๓	๒๖๕,๕๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๐๐	๑๐,๙๐๐	๒๖๕,๕๘๐	๒๗๕,๙๘๐	๒๘๖,๓๖๐	(๒๒,๐๘๐)
๑๒๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๓	๓	๑๐๙,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒๕	ผู้ช่วยนักการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓	๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๕๕๗,๖๖๐	๕๖๒,๙๕๐	๕๗๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๒๖	นักวิชาการศึกษา พนักงานช่างตามภารกิจ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ปก.	๓	๓	๒๐๙,๕๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๕,๑๘๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๓,๑๘๐)
๑๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๕๖๐	๙,๙๐๐	๑๗๙,๐๐๐	๑๘๘,๙๖๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่-ป่าดอน	กศ.๓	๒	๒	๖๐๙,๓๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๖,๕๕๐	๓๗,๖๓๐	๔๐,๙๕๐	๖๕๓,๙๖๐	๖๘๑,๓๙๐	๗๑๓,๕๘๐	กรมจัดสรร
๑๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทภารโรง)		๓	๓	๑๓๖,๙๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๖,๙๐๐	๑๓๙,๙๘๐	๑๔๕,๓๖๐	กรมจัดสรร
					๒๒,๖๖๐								๓๖๐	๓๖๐	๓,๐๘๐	๒๓,๕๘๐	๒๓,๕๘๐	๒๕,๖๖๐	อบค. สุนทร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกล้วย																			
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	กศ.๓	๒	๒	๕๗๗,๗๑๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๕,๓๕๐	๓๗,๓๐๐	๔๐,๓๗๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๗๒,๗๖๐	๗๑๓,๓๔๐		กรมจัดสรร
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทอาหารกิจ)		๓	๓	๓๓๖,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๕๒,๓๒๐	๓๗๓,๗๘๐	๓๘๓,๓๖๐		กรมจัดสรร
					๓๓,๒๕๐								๓,๕๘๐	๓,๕๘๐	๓,๕๖๐	๓๕,๖๗๐	๓๖,๓๒๐	๓๗,๖๗๐		อบจ. สบปราบ
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) กองสวัสดิการสังคม		๓	๓	๓๐๗,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐		กรมจัดสรร
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ดี	๓	๓	๓๖๗,๘๗๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๐๗๐	๓๓,๕๘๐	๓๓,๓๒๐	๔๐๕,๕๖๐	๔๓๗,๐๐๐	๔๕๒,๓๒๐	(๓๐,๗๗๐)	
๓๔	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน พนักงานช่าง กองสวัสดิการสังคม	ปจ./ชจ.	๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	๒๗๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	๒๗๗,๗๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๓๗,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๓	๓	๓๕๐,๓๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๓๕๖,๖๘๐	๓๖๒,๗๘๐	๓๖๗,๘๖๐	(๓๒,๕๓๐)	
	รวม		๓๗	๒๗	๗,๐๕๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	+๓	๐	๐	๓,๓๒๐,๗๒๐	๒๘๐,๗๘๐	๒๘๖,๗๘๐	๘,๖๕๒,๓๔๐	๘,๗๒๓,๓๒๐	๙,๒๒๖,๓๐๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๒๙๖,๓๕๕	๑,๓๓๘,๕๗๘	๑,๓๘๒,๕๗๕		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๙๔๘,๖๙๕	๑๐,๒๖๑,๘๙๘	๑๐,๕๗๘,๘๗๕		
	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๓๕๕	๒๓,๓๗๕	๒๓,๓๖๖		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน

๔๓,๓๖๐,๐๐๐

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน

๔๓,๒๓๗,๐๐๐

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

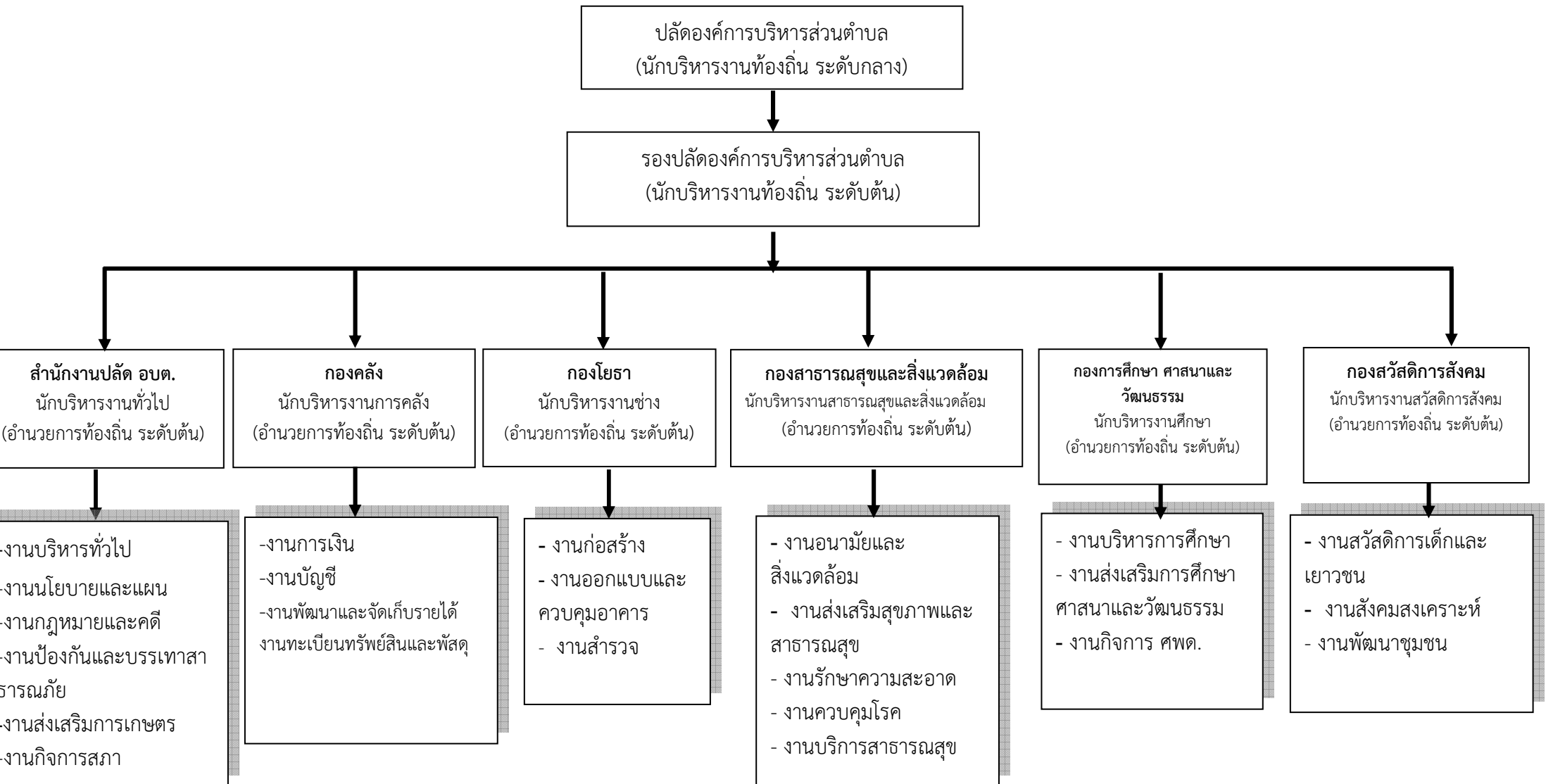
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

๔๕,๓๗๗,๗๐๐

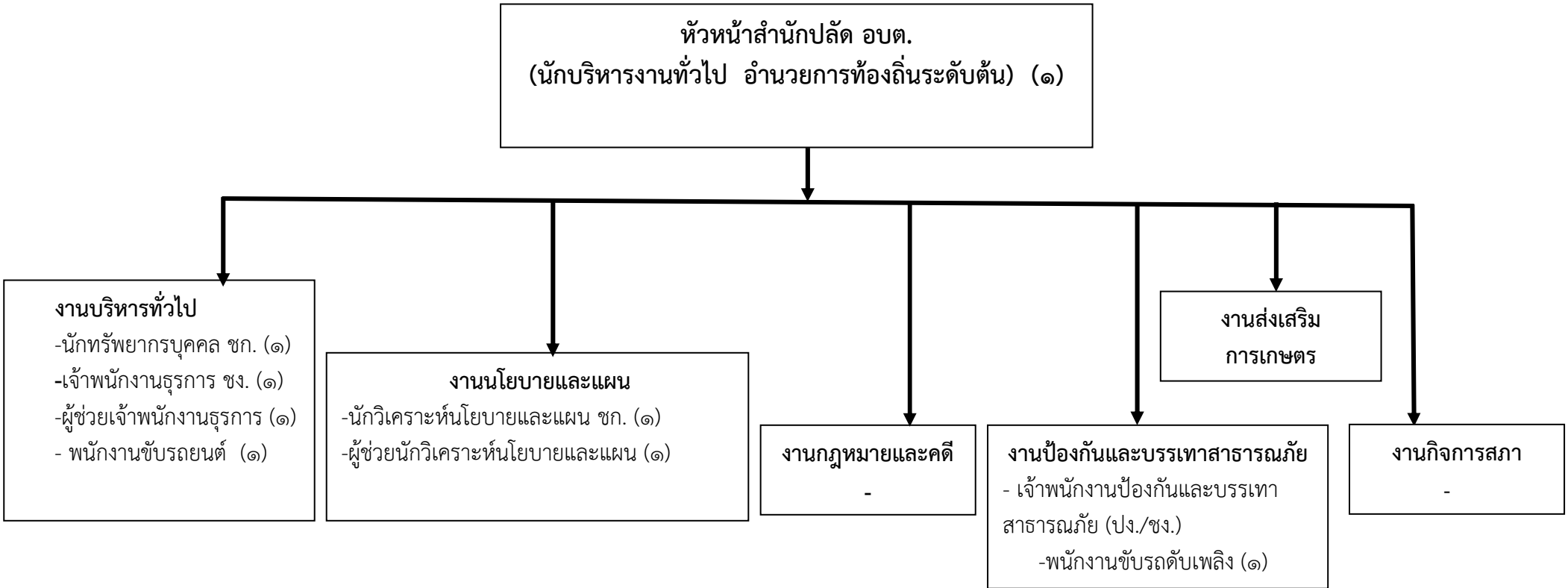
บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

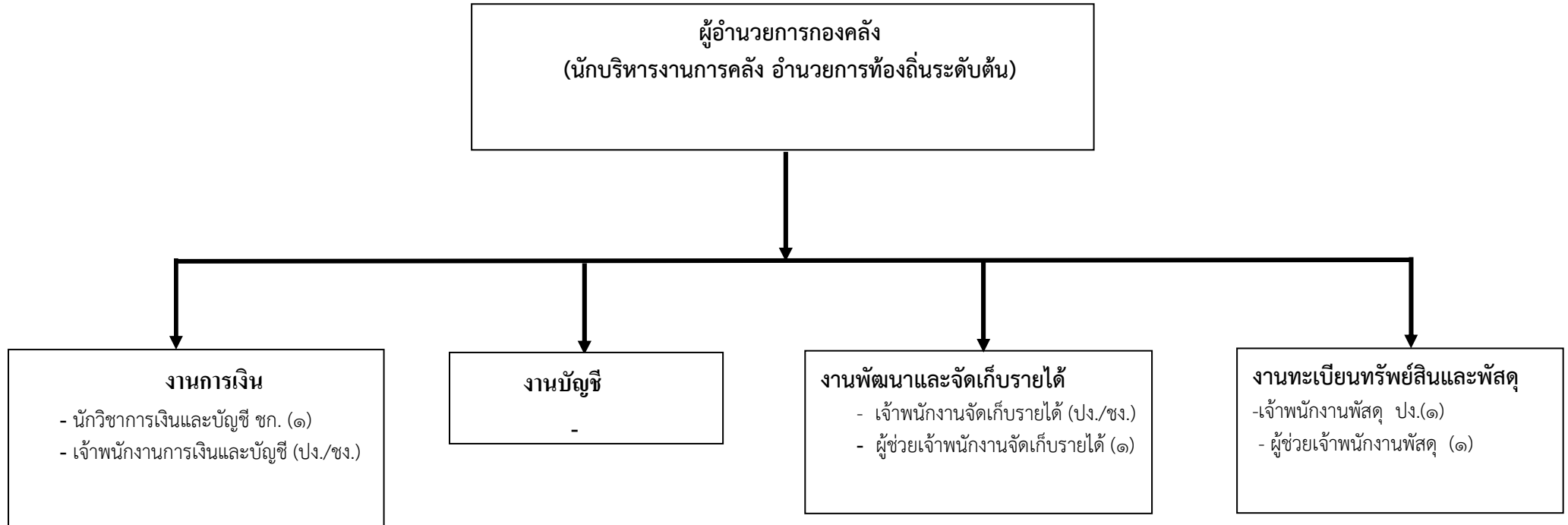


โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	๒

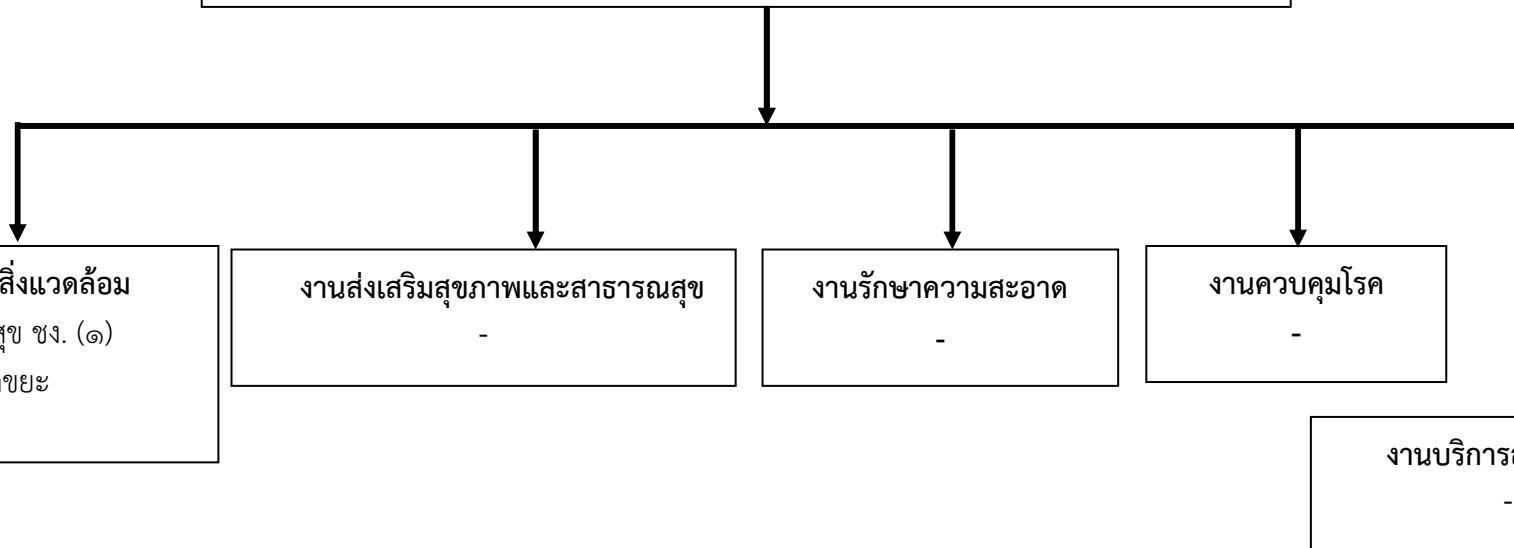
โครงสร้างส่วนราชการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับชำนาญ งาน	ระดับ คศ.๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๓	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเทวินทร์ มงคลพันธุ์	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
๒	นางกัญฐิกา เกษรน้อย	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	นางดรุณี ทะวัน	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๕๖๐
๔	นางสาวชะบา คำเพชร	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๕	นางสาวขวัญใจ เอ็มอิม	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	นายพรรณเทพ บานแย้ม	ปวส.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๗	-		๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๘	พนักงานจ้าง สำนักปลัด นางสาวสำรวย บานแย้ม	ปริญญาตรี	-	ผช. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผช. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๕๓,๓๒๐ (๒๑,๑๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๓๒๐
๙	นายวีรยุทธ ปานบุญ	ปริญญาตรี	-	ผช. เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช. เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๑๐	นายอำนวยการ วังษ์จิ้น	ประถมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับ รถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับ รถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายรุ่งอรุณ บานแย้ม	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๒	-	-	๖๕-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	๖๕-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๑๓	นางจรินทร์ ภาวจันทิก	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญ การ	๖๕-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ชำนาญ การ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๔	-	-	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปจ./ชง.	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๕	นางธรริตา กังเทียม	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๖	-	-	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปจ./ชง.	๖๕-๓-๐๔- ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	<u>พนักงานจ้าง กองคลัง</u> นางสาววิภากร รอดทอง	ปวส.	-	ผช. เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผช. เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๑๘	นางสาวทัศนีย์ ไถหวาน	ปวส.	-	ผช. เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผช. เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐

กองโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๙	นายสุเทพ สังข์ทอง	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๐	-	-	๖๕-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๑	พนักงานจ้าง กองโยธา นายโอสิทธิ์ทัศน์ ทองจันทร์	ปวช. (สาขาช่าง ก่อสร้าง)	-	ผช. นายช่างโยธา	-	-	ผช. นายช่างโยธา	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	-	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	นางสาวเจนจิรา ปันทะมา	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
	<u>พนักงานจ้าง</u> <u>กองสาธารณสุข</u> <u>และสิ่งแวดล้อม</u>											
๒๔	นายกนก บุญยี่น	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	-	-	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๖	น.ส. สุนีย์ รินแก้ว	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๒๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวปรารถนา บานแย้ม	ปริญญาตรี	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๘	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกลับ</u> นางสินีรัตน์ บานแย้ม	ปริญญาโท	๖๔-๒-๐๑๒๓	ครู	คศ.๑	๖๔-๒-๐๑๒๓	ครู	คศ. ๑	-	-	-	-
๒๙	นางจันทร์จิรา แซ่มชื่น	ปริญญาตรี	๖๔-๒-๐๒๓๕	ครู	คศ.๑	๖๔-๒-๐๒๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๐	นางสาวสำราญ ยอกร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	-	-	-	-
๓๑	นางสาวสุนันท์ ต้อนไโล่	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-
๓๒	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ป่าอ่อน</u> นางสาวกษมา เทียนเงิน	ปริญญาตรี	๖๔-๒-๐๑๒๔	ครู	คศ.๑	๖๔-๒-๐๑๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๓	นางสีละปิน ปริเวก	ปริญญาตรี	๖๔-๒-๐๒๓๖	ครู	คศ.๑	๖๔-๒-๐๒๓๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๔	นางกัณฑาภรณ์ กันศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	-	-	-	-

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	จำเอกเด่น จันทร์สวัสดิ์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๖๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๙,๔๘๐
๓๕	-	-	๖๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง	๖๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	<u>พนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม</u> นางสาวมาลัยทิพย์ ต๋อนไต้	ปริญญาตรี	-	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยทุกตำแหน่ง จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย หนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรในแต่ละปี ดังนี้

- ๑.ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.การพัฒนาด้านการบริการ
- ๕.การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา

ให้พนักงานส่วนตำบลแสดงความประสงค์ในการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดการพัฒนา โดยวิธีใดวิธีหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น

- ๑.การปฐมนิเทศ
- ๒.การฝึกอบรม
- ๓.การศึกษาดูงาน
- ๔.การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕.การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบล จัดงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายและจัดประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๑๒.ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบครอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนในท้องถิ่น และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ จึงได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

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. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประกาศ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ ” ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเทวินทร์ มงคลพันธุ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ