

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลลำคอง
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองษ์
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- บันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการ
- สำเนารายงานการประชุม
- สรุปผลการประชุมคณะกรรมการ
- วิเคราะห์ปริมาณงาน
- แบบ ๑-๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำคองหษ์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหษ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

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

๑.๓ หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ มท. ๐๐๒๓.๒ /ว๔๗๘๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหษ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนดว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ เป็นประธาน ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการ

แทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาและปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหษ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ $๘๒,๘๐๐$ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

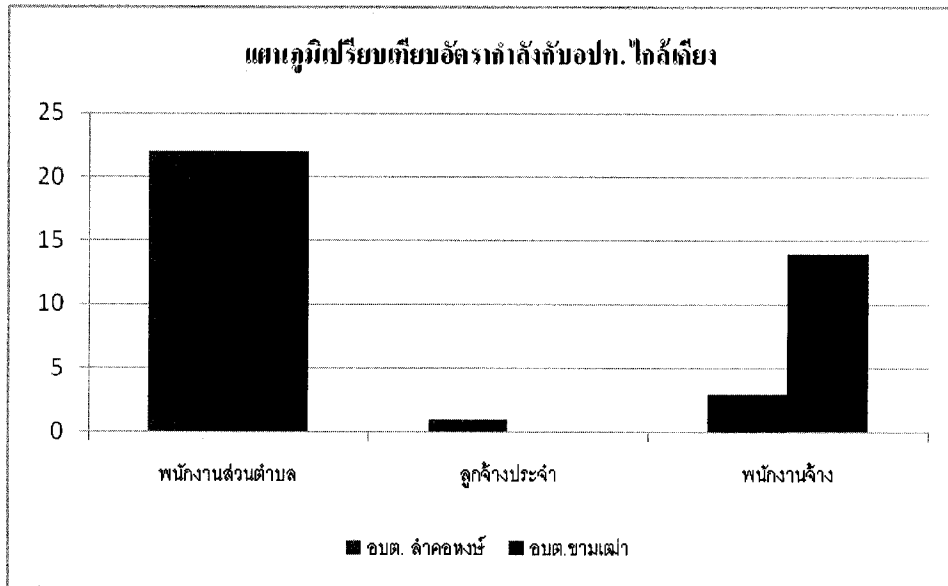
๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล และเทศบาลตำบลบึงสำโรง ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➢ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

➢ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลงการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองษ์ ดังนี้

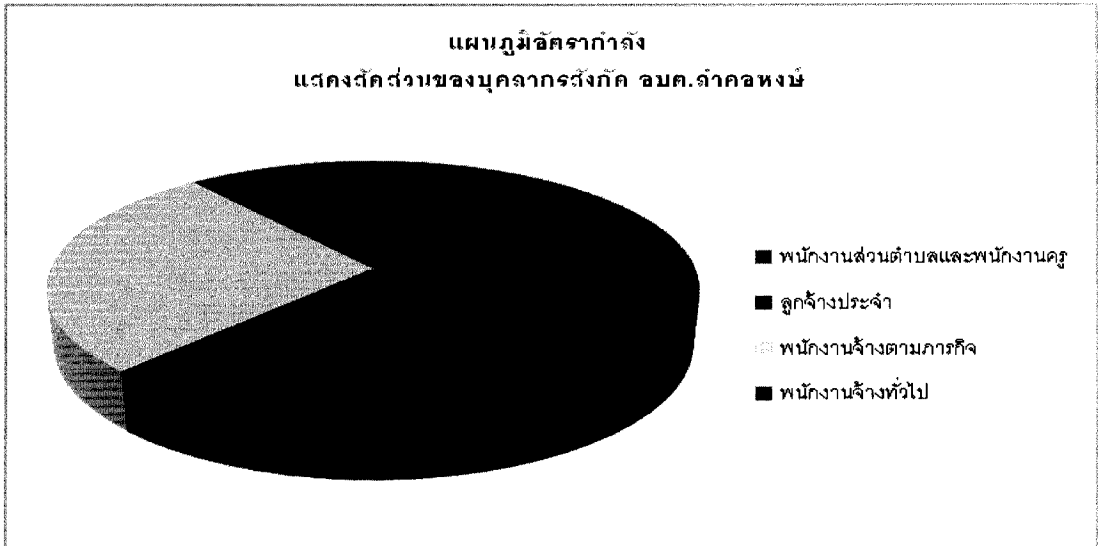
-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้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

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

-ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองษ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมการเกษตร งานให้ความรู้ด้านการเกษตร งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์ การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรารับ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้สัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้านการออกแบบและควบคุมงานให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณมากงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เนื่องจากตำบลลำคองหงษ์มีผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างดีตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากักเก็บได้ ทั้งที่ตำบลลำคองหงษ์มีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่มากมาย พอถึงฤดูฝนน้ำจะท่วมนอง แต่พอถึงฤดูแล้งน้ำจะหมดไปเพราะไหลลงแม่น้ำชีหมด ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เป็นปัญหาตามมาคือว่างงาน อีกทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขิน

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ การให้บริการประปาหมู่บ้านน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบต้นทุน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลลำคองหงษ์ ถืออยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ได้ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลิตผลจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาดมารองรับผลผลิตต่างๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้มาดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นิยมในใช้ปุ๋ยเคมียังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกรทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็งกระด้างเสื่อมสภาพลงทุกวันมานาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรขาดทุนพอค่าคนกลางจ่ำราย

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ยังถือว่าเป็นสังคมชนบทอยู่มาก การดำเนินชีวิตแบบไทยๆ การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่ ดังนั้นปัญหาของการถูกทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้พิการจึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มักเกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งลุกลามไประหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ชุมชนต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชนต้องการมากคือที่จะเข้ามาอบรมดูแลด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของป้องกันยุงลาย โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔.๓.๓ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ที่ด้วยโอกาสไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการจัดการ และส่วนหนึ่งเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์เป็นองค์กรขนาดกลาง ที่มีการจัดเก็บรายได้น้อยซึ่งหวังแต่จะให้รัฐบาลกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเดียว ทั้งๆที่ท้องถิ่นสามารถออกข้อบังคับตำบลเพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นมักจะไม่ให้ความสำคัญ ในส่วนความต้องการของชาวบ้านก็อยากจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละเพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ รู้เขารู้เรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารงานในสังคมชนบท

๔.๔.๒ องค์การภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

๔.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิมนั้นกำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว ในแม่น้ำชีซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบลมีการสร้างฝายสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำในส่วนของตำบล อำเภอหรือหมู่บ้านโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทั้งที่แม่น้ำชีเป็นทรัพยากรธรรมชาติและเป็นสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ทุกคนมีสิทธิใช้เท่าเทียมกัน ปลาในแม่น้ำชีที่มีเฉพาะแหล่งน้ำ เช่น ปลาควาย กำลังสูญพันธุ์ เพราะมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว หรือแม้แต่กระทั่งปลาเล็กปลาน้อยยังมีการจับมาบริโภคโดยไม่คำนึงถึงอนาคต ส่วนป่าไม้กำลังจะถูกทำลายจากการบุกรุกป่าสาธารณะเพื่อเอาไปเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง หรือแม้แต่การสร้างวัดในเขตป่าชุมชนก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของสังคมชนบทที่พากันทำมานาน ห้วยหนองคลองบึงขาดการดูแลขุดลอกเนื่องจากงบประมาณที่ดำเนินการมีจำกัด ประชาชนจะผลัดภาระให้ส่วนราชการเข้าไปดูแลซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน มนุษย์ทุกคนถือเป็นสมบัติของประชาคมโลก จึงมีส่วนช่วยในการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าเทียมกัน ความต้องการประชาชนหรือสิ่งของประชาชนคาดหวังไว้ จึงเป็นเรื่องการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๕.๒ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ สภาพน้ำบางแห่งยังเป็นน้ำเค็ม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำไร่ ทำนา

๔.๕.๔ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษา ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสารต่างๆผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน

๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ

๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในตำบล

๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ

- ๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนกลະส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศีลธรรมประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒ จัดหาคะลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย
- ๕.๔ รมรงค์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี
- ๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหษ์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลลำคองหษ์คือ

“เป็นตำบลพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีให้ประชาชน เพื่อความเป็นเลิศ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลลำคองหงษ์เป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลำคองหงษ์ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

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

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลลำคองหงษ์มีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนสายขามสะแกแสง- โนนสูง มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอขามสะแกแสง ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลลำคองหงษ์ มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลลำคองหงษ์ ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน และองค์กรชุมชนต่างๆเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนี้ การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลลำคองหยังต้องเน้นด้านการ
๒. จัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง
๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลลำคองหยังมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดิน และหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาดื่มกิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหยังที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลลำคองหยัง เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศ์าคณะญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทักษะคติ การใฝ่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลลำคองหยังเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลลำคองยังมีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ยิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลลำคองยังมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๘))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลลำคองยังมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลง ประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลลำคองยังมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองห้วยศิคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมการแก้ไขปัญหา และป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองคลังและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และขอรับเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองษ์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพงบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ แบ่งเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p><u>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p><u>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณของกองคลัง <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณของกองคลัง <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสารบรรณของกองช่าง <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศน์การศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานสารบรรณของกองการศึกษา <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสารบรรณของกองช่าง <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศน์การศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานสารบรรณของกองการศึกษา <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานให้ความรู้ด้านการเกษตร- งานสารบรรณของกองส่งเสริมการเกษตร <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๖.๑ ตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานให้ความรู้ด้านการเกษตร- งานสารบรรณของกองส่งเสริมการเกษตร <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๖.๑ ตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน ๓ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ปง./ชง.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.การเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อบต. ลำคองหงษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็กบ้านดอนผวา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระถิน ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบใน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน การคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำ ปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง (ทั้งนี้การวิเคราะห์ค่างานดังบัญชีแนบท้ายภาคผนวก)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๓	๒
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	๒	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	๒	-	๑	-
	งานระดับก่อนประถมศึกษา	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	๓
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี

ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองษ์ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่าง

ยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	- ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำทำการเกษตร ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ ก่อสร้าง พัฒนาและ ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำอุปโภค บริโภค ไฟฟ้า ประปา บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบ สาธารณูปโภค ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริม ความสามารถทาง เศรษฐกิจและบรรเทา ปัญหาความยากจน	เสริมสร้างเศรษฐกิจเพียงตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมอาชีพพัฒนาสินค้าชุมชน ศูนย์ประสานงานตลาด ร้านค้าชุมชน การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน สร้างความ เข้มแข็งด้านเกษตรกรรม เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณภาพสิ่งทอ	- ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตร อินทรีย์	พัฒนาระบบและการเพิ่มศักยภาพการผลิต การเพิ่มผลผลิตของ เกษตรกร การลดค่าใช้จ่ายของเกษตรกร ประชาสัมพันธ์และ รณรงค์ให้เกษตรกรมีความเชื่อมั่นในการเกษตรอินทรีย์แทน ปุ๋ยเคมี	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเกษตร - พนักงานสูบน้ำ - นักวิเคราะห์ฯ - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสังคมให้มีความสุข คุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมสุขภาพเด็กเล็ก นักเรียนและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การสงเคราะห์ การสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ เอชไอวี - การสนับสนุนส่งเสริมกีฬา การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -การป้องกันแลบรรเทาสาธารณภัย ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก ทางน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - นักพัฒนาชุมชน - ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกันฯ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน</p>	<p>การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืนการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน การสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน การกำจัดขยะมูลฝอย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - คณงานทั่วไป
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านพัฒนาเทคโนโลยีและยุคการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมประชาธิปไตยและการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการการเงิน - จพง.จัดเก็บฯ - นิติกร - นักทรัพย์ฯ - นักวิชาการพัสดุ

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๓,๓๐๐	๕๑๙,๖๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๒๕,๒๗๐	๓๐๓,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๘	ลูกจ้างประจำ(นักการ)	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๙	ผู้ช่วยจพง.ธุรการ	๑	๑๒,๖๐๐	๑๕๑,๒๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๐	ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑		๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
๑.	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. กองคลัง(๐๒)

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๑	๒	๓
๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓๐,๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๕,๘๗๐	๒๙๘,๔๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๓๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๙๕๕๐	๑๗๓,๗๐๐	ว่าง

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
-	-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
-	-	-	-	-	-	-

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓. กองช่าง(๐๓)

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๗๗๐	๑๔๑,๒๔๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)

๑) กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๑	๒	๓
๑	นักวิชาการศึกษา	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็กกอบต.ลำคองหงษ์	๑	๒๓,๓๘๐	๐	๐	๐	๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็กบ้านดอนผวา	๑	๒๓,๐๔๐	๐	๐	๐	๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๗๗๐	๑๔๑,๒๔๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ ฯ	๑	๑๙,๐๙๐	๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
๑	นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๒,๘๐๐	ว่าง

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
-	-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)		
-	-	-	-	-	-	-

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. กองส่งเสริมการเกษตร (๐๕)

๑) กองส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑	นักวิชาการเกษตร	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)	ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	
๑	นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๒,๘๐๐	ว่าง

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)	ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	
-	-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง- อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือนเฉลี่ย	หมายเหตุ
			ขั้นต่ำ (๑)	ขั้นสูง (๒)	ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒	
-	-	-	-	-	-	-

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	๔๐,๓๐๐,๕๗๕	๔๒,๓๑๕,๖๐๔	๔๔,๔๓๑,๓๘๔

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ตั้งตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่มขึ้น ๕ %

9. แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ' (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	519,600	168,000	1	1	-	-	19,560	19,560	19,680	707,160	726,720	746,400		
	สำนักงานปลัด อบต.																
2	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	396,000	42,000	1	1	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720		
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	356,160		1	1	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000		
4	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	311,640		1	1	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	311,640		1	1	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320		
6	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	303,240		1	1	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600		
7	เจ้าพนักงานป้องกัน ๑	ชง.	1	249,360		1	1	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440		
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง.	0	297,900		1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
9	นิติกร	ป.ก./ชก.	0	355,320		1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
	ลูกจ้างประจำ																
10	นักการ	-	1	171,720		1	1	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	151,200		1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280		
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	142,200		1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200		
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	127,200		1	1	-	-	5,160	5,400	5,520	132,360	137,760	143,280		
	พนักงานทั่วไป																
14	คนงานทั่วไป	1	1	108,000		1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
15	คนงานทั่วไป	1	1	108,000		1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน , (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
33	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ บ้านกระเทียม	-	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	141,240		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
35	ผอ.กองการเกษตร (ผู้บริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
36	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	356,160		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
37	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	0	1	355,320		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	รวม																		
5	ประมาณการต่อปีอื่น 15%																		
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																		
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (X 5%)																		
8	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาใช้

ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

ได้รับเงินอุดหนุน

- ฐานการค้าจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (39,430,550 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 $39,430,550$ บาท = $(39,430,550 \times 5 \%) + 39,430,550 = 41,402,077$
- ฐานการค้าจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (41,402,077 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 $41,402,077$ บาท = $(41,402,077 \times 5 \%) + 41,402,077 = 43,472,180$
- ฐานการค้าจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (43,472,180 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 $43,472,180$ บาท = $(43,472,180 \times 5 \%) + 43,472,180 = 45,645,789$

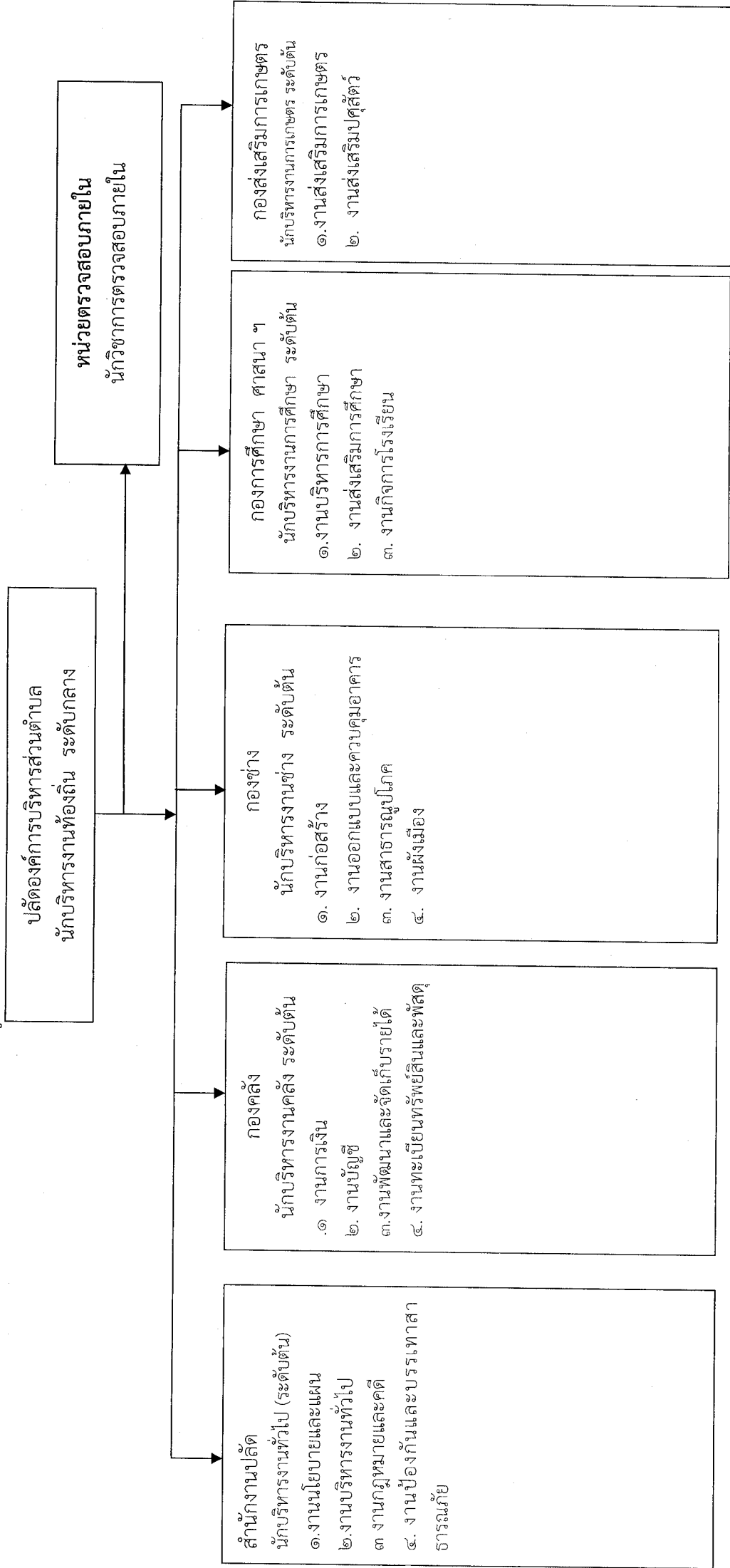
:ข้าราชการลาป่วย โอน ถูกจ้างประจำลาป่วย โอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแก่ปลัดผู้ดำรงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

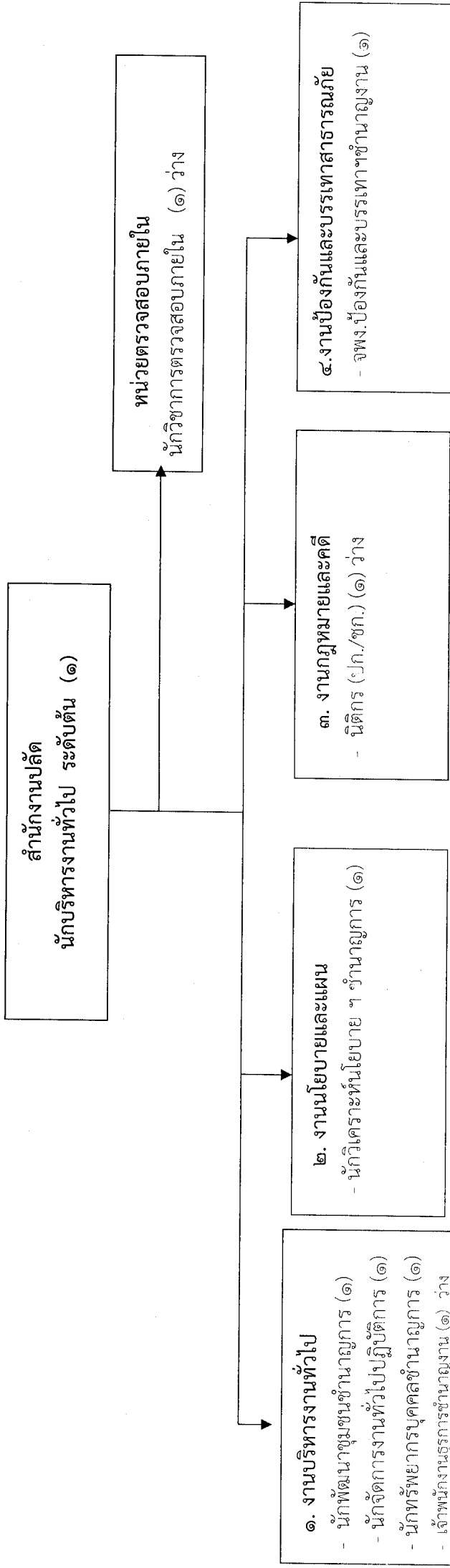
: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ฉบับที่ 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



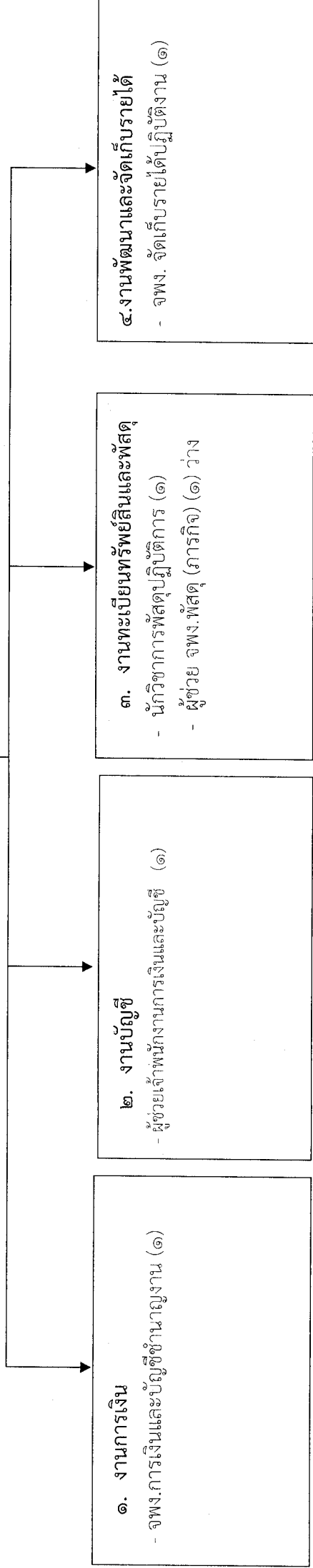
โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติกร	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๑	๑	-	๑	๓	๒

โครงสร้างภายในกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)
 นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง การกิจ
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๑	-	๑

โครงสร้างภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ว่าง)



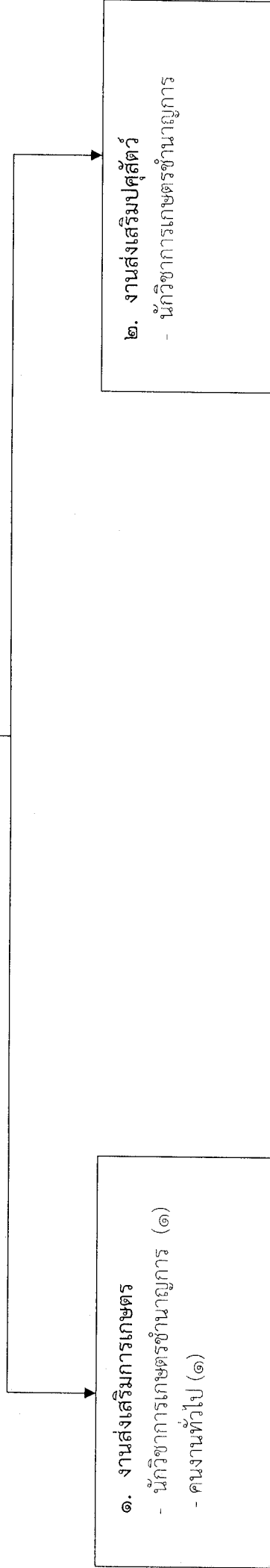
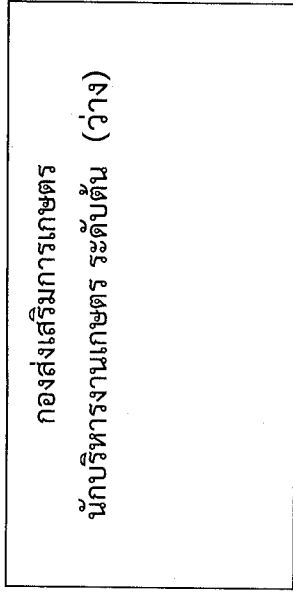
๑. งานบริหารงานการศึกษา
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ว่าง)

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๓. งานกิจการโรงเรียน
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)
- ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	๒

โครงสร้างภายในกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำคองหงษ์ อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พ.อ.ไพบูลย์ สีสลเสน่ห์ศิริประเสริฐ สำนักงานปลัด อบต.	ปริญญาโท	๒๐-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๒๐-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	๔๓,๓๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	พนักงานส่วนตำบล นางสาวฐิตาภา วงศ์อินดา	ปริญญาโท	๒๐-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	
๓	นางสาวเพ็ญนภา กอพลกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๙,๖๘๐	-	-	
๔	นายสีนภาพ ของงกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๕,๙๗๐	-	-	
๕	นางสาวอรนวรรณ ประทีปรัตน์	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ ๑	ชก.	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ ๑	๒๕,๙๗๐	-	-	
๖	นางสาววารีณ พูนศิริ	ปริญญาโท	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๕,๙๗๐	-	-	
๗	นายประเชษฐ แก้วสะพาน	ปวส.	๒๐-๓๐-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๑	ปง.	๒๐-๓๐-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๑	๒๐,๗๕๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นิติกร ลูกจ้างประจำ	-	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	-	-	-	
๑๐	นายประเสริฐ บรรจงพุดซา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	๑๔,๓๑๐	-	-	
๑๑	นางสาวนภาพรณ ขอเพิ่มกลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒,๖๐๐	-	-	
๑๒	นางสาวศิริพร เอนกพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑,๘๕๐	-	-	
๑๓	นายพรชย คลังกลาง พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐,๖๐๐	-	-	
๑๔	นายอภิชาติ ขอบสว่าง	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวไฉน ขอบสว่าง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๖	นางสาววิญญาพร เพียรกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐	-	
๑๗	นายสมปราชญ์ คำชาย	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔,๘๗๐	-	-	
๑๘	นางสมจิตร์ ต้อมกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ขง.	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ขง.	๒๕,๒๗๐	-	-	
๑๙	นางสาวชมนุช หนูดี	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง. จัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง. จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๕,๑๔๐	-	-	
๒๐	นางสาวนุชสรุา พุทรวงค์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๒,๓๐๐	-	-	
๒๑	กองช่าง			ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	พนักงานส่วนตำบล											
๒๒	นายมงคล รักสมิท	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๘,๕๖๐	-	-	
๒๓	นายบุญเขต โพธิ์ขันธ์	ปวส.	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕,๑๙๐	-	-	
๒๔	นายประทีป ปานหนื่นน้อย	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๒๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๒๓,๘๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาววาสนา วุฒิพงษ์ปรีชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๗๗๐	-	-	
๒๖	นางสาวพรพิมล ขอนันต์กลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๘๕๐	-	-	
๒๗	นายยุวราช ขอนเนียมกลาง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	-	-	
๒๘	นายโยธิน มุ่งฝักกลาง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	
	กองการศึกษา											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	-		๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางชนุตม์ วรรณเสี	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๐-๓๐-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๓,๗๑๐	-	-	
๓๑	นางสาวสราวิตรี หมายอมกลาง	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็กกอบต.ลำคองหงษ์	คศ.๑	-	ครูผู้ดูแลเด็กกอบต.ลำคองหงษ์	คศ.๑	๒๓,๓๘๐	-	-	
๓๒	นางกวัลย์ จอกจอกหอ	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็กที่บ้านดอนมฆา	คศ.๑	-	ครูผู้ดูแลเด็กที่บ้านดอนมฆา	คศ.๑	๒๓,๐๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๓	นางทุเรียน หมายอมกลาง	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.หัวหน้าศูนย์ฯ	-					๑๗,๔๖๐	-	-	
๓๔	นางสาวจันทิรา หมายอมกลาง	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-					๑๐,๗๕๐	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานส่วนตำบล												
๓๕	-	-	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	นางสาวกัญญา ชินจ่อหอ พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	-	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๔,๔๕๐	-	-	-	
๓๗	นางสาวจิราภา มุ่งซ้อนกลาง	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	-	
๓๘	หน่วยตรวจสอบภายใน		๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

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

๓.๔ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังคีรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องไม่ประพัตติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำไม่ได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์หรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองการบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์หรือ คณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองการบริหารส่วนตำบลลำคองหงษ์หรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัยหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองคํารบริหารส่วนตําลําคอหงษ์เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการ

ข้อ ๑๙ การตําเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจํานวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

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

ข้อ ๒๑ หากการตําเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ตําเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการตําเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบตําเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ตําเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ตําเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือตําเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตําแหน่ง การพ้นจากตําแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตําลําคอหงษ์ตําเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตําลําคอหงษ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมตําเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

.....