



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

งานบริหารงานบุคคลฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๓, ข้อ ๑๖, ข้อ ๑๘, ข้อ ๑๙ ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล อีกทั้งการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง และการบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรยุทธ พิลาคูณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๐
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๒
- การวิเคราะห์บุคลากร (SWOT)	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

๑๔. ภาคผนวก

- บันทึกข้อความการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกข้อความเชิญประชุมฯ
- ระเบียบวาระการประชุมฯ
- รายงานการประชุมฯ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย(ก.อบต.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ระบบการจ้างที่เหมาะสม เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้เกิดการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ซึ่งมีนายกองการบริหารส่วนตำบลหนองผือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงทำภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลียน หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ เป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกี่ยวอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัด กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การ ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ อนาคตต่อส่วนราชการการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีสภาพปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน เนื่องจาก เป็นพื้นที่ติดกับชายแดน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและ ความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับ ความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์
- ปัญหาการติดต่อสื่อสาร
- ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

ความต้องการของประชาชน

- ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ต้องการเอกสารสิทธิ์ที่ทำกิน
- ขอเพิ่ม เงินทุนหมุนเวียน เพื่อขยายกลุ่มอาชีพแต่ละหมู่บ้าน
- ซ่อมแซมถนนลูกรัง, ถนนเพื่อการเกษตรที่ชำรุด

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ

ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมอาชีพกลุ่มเยาวชน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่
- ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียนในนาข้าว

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาด้านสาธารณสุข
- ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มวัยรุ่น
- ปัญหาเด็กกำพร้า
- ปัญหาในการจัดระเบียบสังคม
- ปัญหาด้านสวัสดิการและสังคมเคราะห์ คนพิการ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- การรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
- สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีต่างๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งวันสำคัญของชาติ
- สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬาตำบลทุกประเภท
- การควบคุมการป้องกันโรคไข้เลือดออก
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมสงเคราะห์ทุกประเภท
- ส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี และคนชรา
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และสารเสพติดแก่เด็ก เยาวชน และนักเรียน
- จัดตั้งห้องสมุดประชาชน
- จัดให้ทุนการศึกษาสำหรับเด็กกำพร้าในตำบลหนองผือ
- จัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนในตำบลหนองผือ
- สนับสนุนการฝึกอบรม อบรม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง
- ปัญหาผู้นำชุมชน และประชาชนไม่เข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกิจกรรมต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบล

- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ความต้องการของประชาชน

- การจัดประชุม อบต. สัญจร แลกเปลี่ยนผลการดำเนินงานตามปีงบประมาณ
- การจัดฝึกอบรมพนักงาน ลูกจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- การจัดกิจกรรม อบต. เคลื่อนที่ทุกหมู่บ้านในการให้บริการประชาชน
- การจัดทำแผนที่ภาษีในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
- การจัดทัศนศึกษาดูงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาเกี่ยวกับการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- การจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย
- การกำจัดวัชพืชข้างถนนสายต่างๆ
- การรณรงค์รักษาความสะอาดที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยในวันสำคัญต่างๆ
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปลูกต้นไม้สองข้างทางตามแนวถนนหรือที่สาธารณะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้านตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๗) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๔) การจัดให้มีการศึกษา
- (๕) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษา การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๗) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดตั้งและดูแลให้มีตลาดกลาง
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๗) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) ส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก คนพิการ และผู้สูงอายุ
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๙. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

การกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

“ องค์กรดูดี น่าอยู่ น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี ประชาชนสุขี เพื่อชีวี เป็นสุข ”

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๑ แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและการบริการ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาอบรบบุคลากรในหน่วยงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๓ แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีตามแผนที่ภาษี

๑.๔ แนวทางการพัฒนาระบบรางระบายน้ำ

๑.๕ แนวทางการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งที่เหมาะสม

๑.๖ แนวทางการพัฒนาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายไฟฟ้าแรงต่ำ

๑.๗แนวทางการพัฒนาการปรับปรุง / ซ่อมแซมถนนเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมน สังคม คุณภาพชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง เพื่อสังคมสงบสุข

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีครอบครัวอบอุ่น
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนา สนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด และพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎหมาย
- ๒.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินชีวิตของประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ / ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๖ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๒.๗ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคฉี่หนู ฯลฯ
- ๒.๘ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้มีน้ำสะอาดไว้อุปโภคบริโภค
- ๒.๙ แนวทางการพัฒนาด้านศาสนา / การศึกษาของประชาชน
- ๒.๑๐ สร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน
- ๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาเด็ก เยาวชน และผู้พิการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ๓.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงที่ทำการสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๔ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ / พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการกีฬา

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาปรับปรุง มาตรฐานการท่องเที่ยว ตลอดจนพัฒนาเส้นทาง
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายและสนับสนุนอุปกรณ์การกีฬา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและการปลูกฝัง จริยธรรม คุณธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงานรัฐพิธีเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ แนวทางการพัฒนาสนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์

๖.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ / และขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ/ ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิต การค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๗.๑ พัฒนาทักษะด้านภาษาและฝีมือแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๗.๒ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาระบบการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้

๘. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลย

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในจังหวัดซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูล ด้านสังคม การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคง ในการนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาจังหวัดมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้ง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง จังหวัดจึงได้มีการนำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ แผนบริหารราชการแผ่นดิน และนโยบายรัฐบาลมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปีพ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ จังหวัดเลยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๑ กลยุทธ์ ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑	พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ๑.๒ พัฒนามาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๑.๓ พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการ ๑.๔ ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวเน้นลูกค้าอาเซียนและประเทศในทวีปเอเชียที่มีศักยภาพ
๒	พัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิตทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข	๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อความเข้มแข็งของสังคม ๒.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๓ สร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน ๒.๔ ยกระดับการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ
๓	สร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรเพื่อให้แข่งขันได้	๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าเกษตรในพื้นที่ที่มีศักยภาพภายใต้นโยบาย Zoning ๓.๒ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์อาหารปลอดภัย
๔	ส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิต การค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน	๔.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงการค้า การลงทุนรองรับอาเซียน ๔.๒ พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ๔.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอท่าลี่

วิสัยทัศน์ “เมืองแห่งการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของชุมชนยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๒. พัฒนาทรัพยากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ ดูแลรักษาและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาระบบการเกษตรปลอดภัยและสร้างโอกาสทางการตลาด
๕. ส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดน
๖. ยกระดับคุณภาพการให้บริการสู่มาตรฐานที่กำหนด
๗. สร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีค่านิยมที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ส่งเสริมการออม
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิต
๓. เสริมสร้างสถาบันครอบครัว
๔. พัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพทรัพยากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สามารถสร้างงาน สร้างรายได้สู่ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาการบริการ
๓. พัฒนาการตลาดและการประชาสัมพันธ์
๔. ยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๓. ยุทธศาสตร์จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นฐานต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้
๒. อนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสร้างเมืองสะอาด น่าอยู่น่าท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

- สินค้าเกษตรได้มาตรฐาน ผู้ผลิตและผู้บริโภคปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐาน ทางเกษตร
๒. พัฒนาการผลิตให้ปลอดภัยและมาตรฐาน
๓. สร้างความเข้มแข็ง ให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
๔. การบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตรและพัฒนาระบบข้อมูลการเกษตร

๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างการค้าชายแดนและการลงทุน

เป้าประสงค์

- เพิ่มประสิทธิภาพการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านพรมแดนถาวร
๒. ปรับปรุงระบบการบริการด้านพรมแดนถาวร
๓. ปรับปรุงเส้นทางเพื่อเชื่อมการค้า การลงทุน กับประเทศเพื่อนบ้าน

๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

- ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีมาตรฐานและเกิดความพอใจ

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดตั้งศูนย์บริการร่วม
๒. ลดขั้นตอนการบริการประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์

- สถาปนาความมั่นคง ตามแนวชายแดน และรักษาสัมพันธภาพที่ดี กับประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดระเบียบพื้นที่ชายแดน
๒. เสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง
๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ ไทย – ลาว ระดับท้องถิ่น

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากร
ยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีตำแหน่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายละจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง S (Strength) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจ - การทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล	จุดอ่อน W (Weakness) - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามีปัญหาบางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ - สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส O (Opportunity) - ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. - มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโท เพิ่มขึ้น	ข้อจำกัด T (Treats) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเพณีสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา
 - ๑.๒ ครู จำนวน ๖ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

กำหนดตำแหน่งรวมทั้งสิ้น จำนวน ๗๒ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง อบต.

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และ ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส ๑.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๑.๘ งานสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๙) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส ๑.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๑.๘ งานสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานจัดทำบัญชี ๒.๒ งานตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท ๒.๓ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานจัดทำบัญชี ๒.๒ งานตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท ๒.๓ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานสำรวจ ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่งลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารราชการทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบล								
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง								
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงาน	๒	๑	๑	๒	-	-	-	(ว่างเดิม ๑ อัตรา) อยู่ระหว่างสรร หา
	งานส่งเสริมการเกษตร								
๑๘	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๙	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
๒๐	พนักงานสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
๒๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๒	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส					-	-	-	
๒๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสิ่งแวดล้อม								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงานประจําารขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานประจําารขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานบริการด้านสาธารณสุข								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงาน	๑	-	-	๑	-	-	-	
	รวม	๓๖	๓๔	๓๔	๓๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจัดทำบัญชี								
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท								
	งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้								
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๔ ก.ค.๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนงาน	๑	-	-	๑	-	-	-	
	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ								
	รวม	๙	๘	๘	๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสำรวจ								
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและเขียนแบบ								
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เมื่อ ๑ ส.ค.๖๕)
	งานบริหารงานการศึกษา								
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓	คนงาน	๑	-	-	๑	-	-	๑	ว่างเดิมอยู่ระหว่าง การสรรหา
	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น								
	งานการศึกษาปฐมวัย								
๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากห้วย								
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา เกษียณ
๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานการศึกษาปฐมวัย (ต่อ)								
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดใหม่เจริญธรรม</u>								
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย</u>								
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขอนแก่น</u>								
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดพระ</u>								
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๙	๑๙	๒๐	+๕	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	--	--	--	
	รวม	๑	๑	๑	๑				
	รวมทั้งสิ้น	๖๗	๖๘	๖๘	๗๒	+๕	-	-	

๗. การจะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ๒๔ -

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๕๘,๕๒๐	(๔๖,๕๖๐)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)	
	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)																							
๓	หน.สพ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๐๒๐	๑๔,๐๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๒๐)	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
๕	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๕,๒๒๐	(๒๘,๕๖๐)	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๕,๒๒๐	(๒๗,๕๖๐)	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๓,๒๒๐	(๒๖,๒๓๐)	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๔๕,๐๐๐	๒๖๖,๓๒๐	(๒๐,๑๒๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๒๐	(๒๑,๖๒๐)	
	ลูกจ้างประจำ																							
๑๑	พนักงานสุบน้ำ		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-							ภายใน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๑,๒๖๐	(๒๓,๐๘๐)	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๑,๒๖๐	(๒๓,๐๘๐)	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๑,๒๖๐	(๒๓,๐๘๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๓๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	(๑๕,๒๘๐)	
๑๖	พนักงานขับรถพ่นน้ำถนนประสงค์	-	๑	๑	๑๗๘,๖๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๙๓,๒๒๐	๒๐๑,๑๒๐	(๑๕,๘๘๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๑๒,๐๘๐	๑๑๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
๑๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๐๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๗,๐๘๐	(๑๑,๖๒๐)	
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๑๒,๑๖๐	๑๑๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)																		
๒๐	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๘๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๙๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	(๑๕,๕๖๐)	
๒๑	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๗๗,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	๒๐๐,๐๔๐	(๑๕,๘๐๐)	
๒๒	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
๒๓	คนงานประจําารฤชยะ		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๘,๐๘๐	๑๒๔,๐๘๐	(๑๑,๔๐๐)	
๒๔	คนงานประจําารฤชยะ	-	๑	๑	๑๒๗,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๓,๐๐๐	๑๒๙,๕๒๐	(๑๐,๖๐๐)	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑๒๖,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๑๗,๑๒๐	๑๒๓,๕๒๐	๑๒๙,๐๔๐	(๑๐,๕๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๗	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๓)	
๒๙	คนงานประจําารฤชยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๒)	
๓๐	คนงาน	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองคลัง(๑๔)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๖,๑๒๐	(๓๖,๘๐๐)	
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๕๕๐)	
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	(๖,๕๐๐)	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๒๔๐,๗๒๐	๐		๑	๑	-	-							๒๕๐,๔๔๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๕๖๐	(๒๐,๐๖๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑	๑	-	-							๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๙๓,๙๒๐	๐		๑	๑	-	-							๒๐๑,๙๒๐	๒๐๑,๙๒๐	๒๐๑,๙๒๐	(๑๖,๑๖๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๖๑,๔๐๐	๐		๑	๑	-	-							๑๖๗,๔๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๔๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงาน (ช่วยงานธุรการ)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑									๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง(๑๕)																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-							๕๕๐,๖๐๐	๕๕๗,๓๖๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๔๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐		๑	๑	-	-							๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐		๑	๑	-	-							๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๔๓,๗๘๐	(๙,๗๘๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๖,๑๖๐	๐		๑	๑	-	-							๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๘๐	(๑๒,๑๘๐)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๓,๔๔๐	๐		๑	๑	-	-							๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	(๑๑,๑๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐		๒	๒	-	-							๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐0x๒)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๔)																			
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-							๔๐๖,๘๔๐	๔๑๖,๘๔๐	๔๒๖,๔๐๐	(๖,๐๐0)
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐		๑	๑	-	-							๔๐๙,๓๒๐	๔๑๖,๖๔๐	๔๒๖,๙๒๐	(๓,๓๐๐)
	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐		๑	๑	-	-							๓๗๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓,๓๘๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล																					
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๕	๐	๐	๐	๕	๕	๕	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ครู		๖	๕	๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				งบอุดหนุนราย (๒๖,๕๖๐)
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๗๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๖,๙๒๐	๒๘๖,๙๒๐	๒๘๖,๙๒๐	งบอุดหนุนราย (๑๑,๕๖๐)
	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐	งบอุดหนุนราย (๑๑,๕๖๐)
	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐	งบอุดหนุนราย (๑๑,๕๖๐)
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๓,๘๐๐)	-	๑	๑	๑๐๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๔๔๐	๑๐๙,๙๒๐	๑๐๙,๙๒๐	๑๐๙,๙๒๐	งบอุดหนุนราย (๘,๘๐๐)
	ผู้ดูแลเด็ก (๑๕,๕๕๐)	-	๑	๑	๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๑๐๙,๙๒๐	๑๐๙,๙๒๐	๑๐๙,๙๒๐	งบอุดหนุนราย (๘,๘๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
	คนงาน (ช่วยงานธุรการ)		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๕,๔๐๐	๓๘๕,๔๐๐	๓๘๕,๔๐๐	(๓๐,๓๕๐)
(๕)	รวม		๗๒	๖๒	๑๓,๓๗๙,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	-	-	-	๔๒๗,๕๐๐	๔๕๒,๔๔๐	๑,๑๒๗,๘๖๐	๑,๑๒๗,๘๖๐	๑,๑๒๗,๘๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท
 ๗๐,๕๖๐,๐๐๐ บาท
 ๗๔,๐๘๘,๐๐๐ บาท

ตรวจถูกต้อง



(นายอิทธิพร จันทะนิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ตรวจถูกต้อง



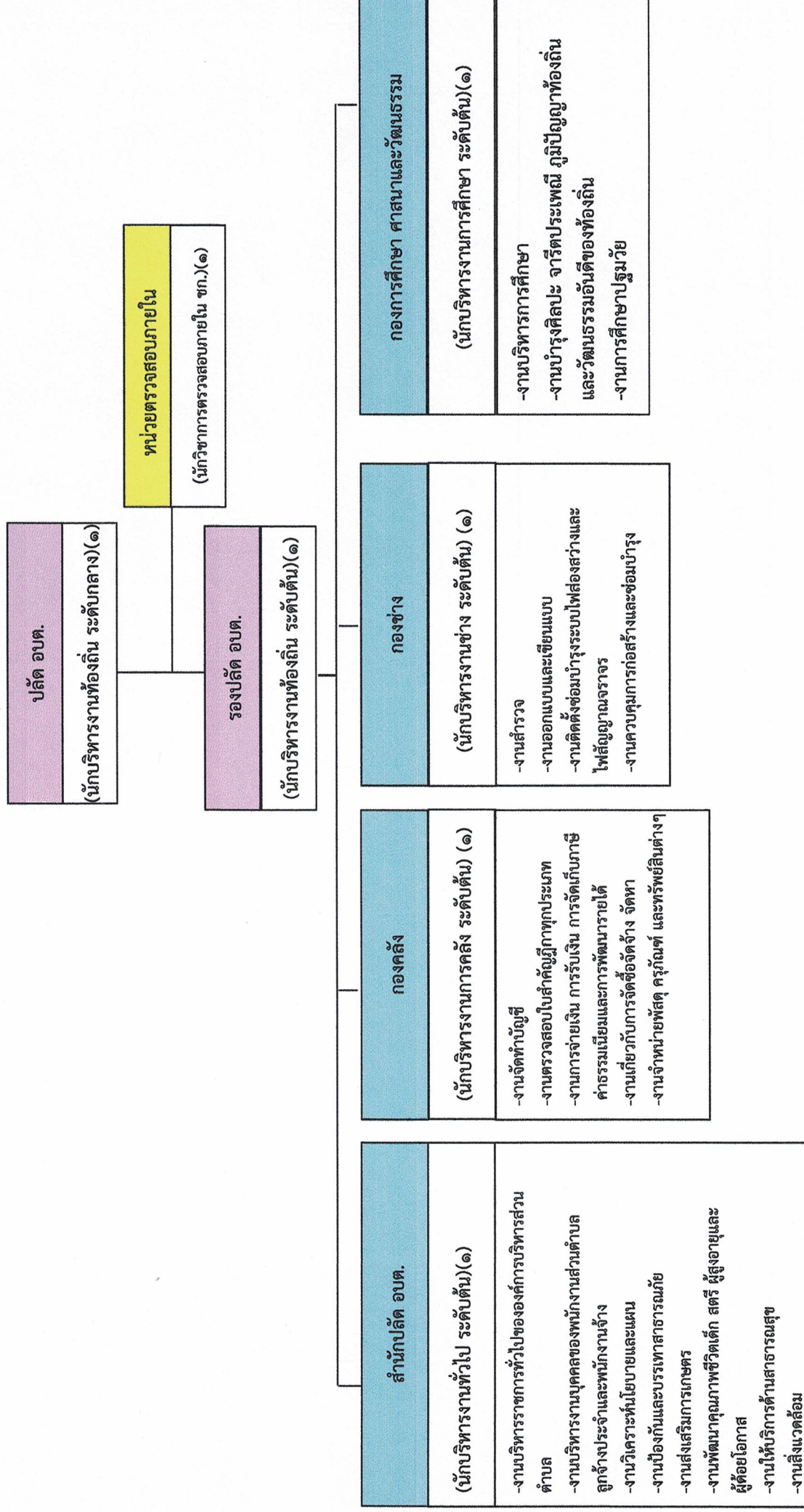
(นายอิทธิพร พิลาคูณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

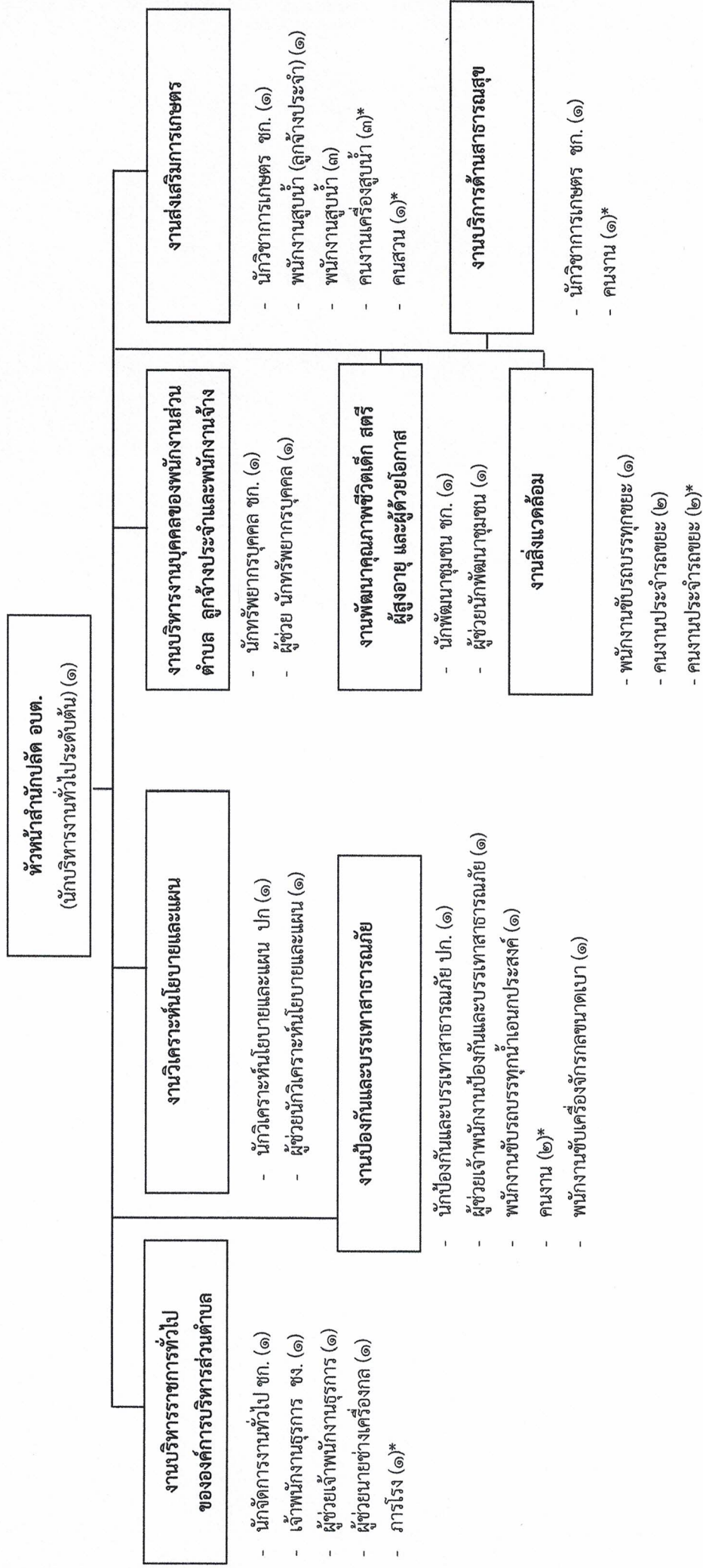
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ประเภทสามัญ

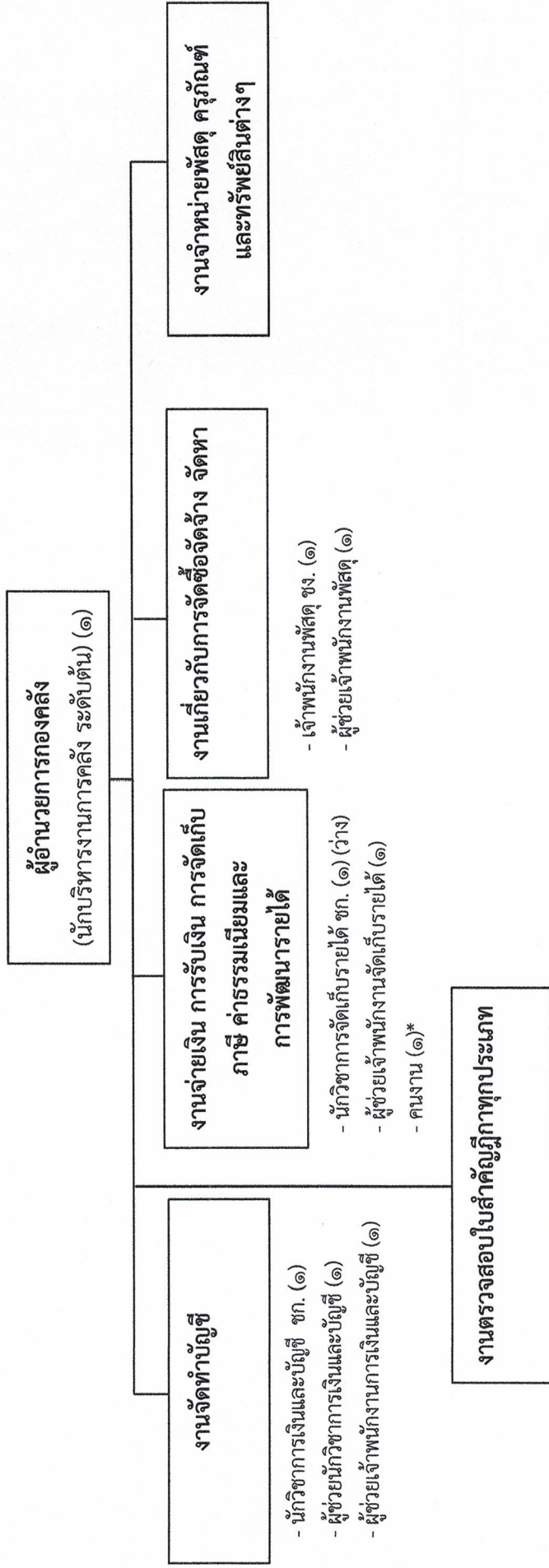


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



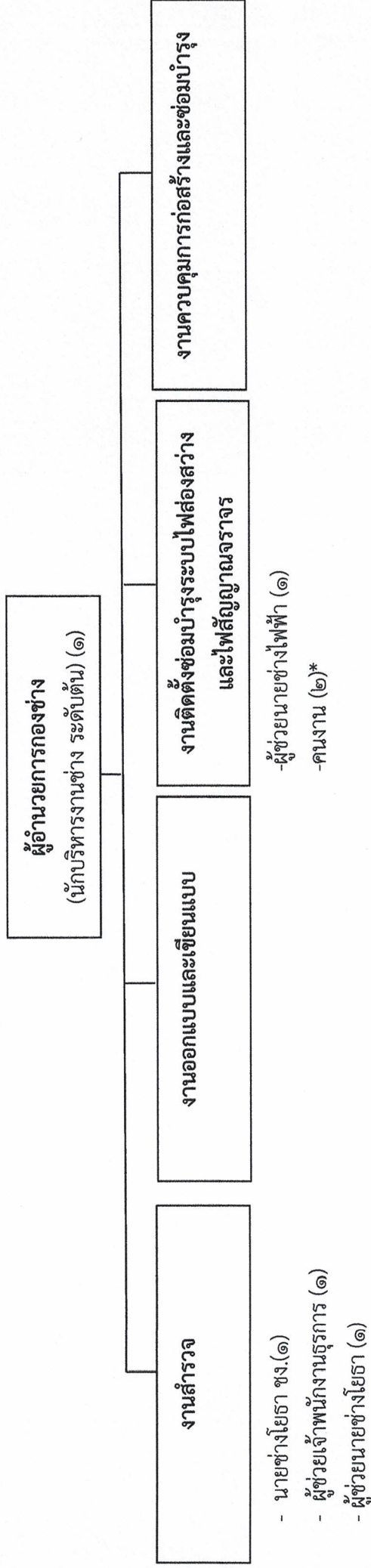
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๑๔	๑๐	๓๔

โครงสร้างองค์กร



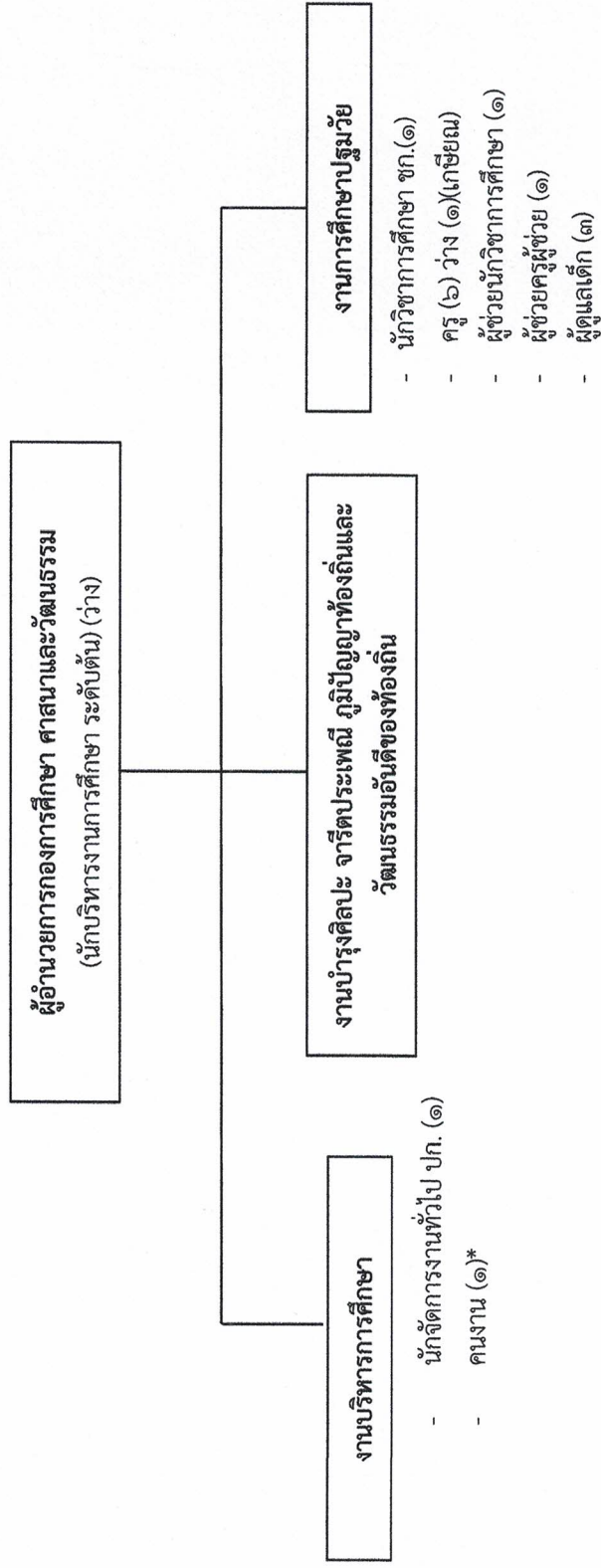
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง



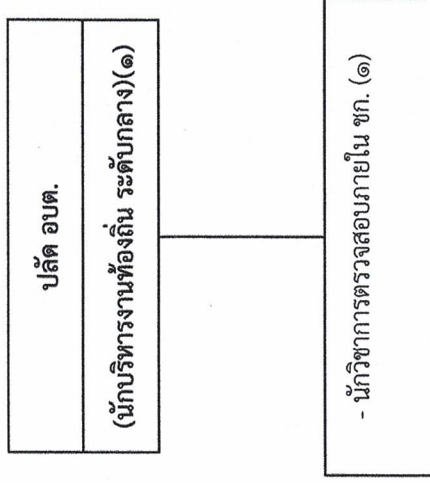
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป *		
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๕	๑	๑๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีจัดคนสู่ตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอท่งลี่ จังหวัดเลย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอดิเรก จันทะนี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นางผมนิดา แสนแก้ว	ศาสตรศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
สิ้นบัญชี												
๓	นายเจษฎา บุระสิทธิ์	ศาสตรศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๗๗,๗๒๐
๔	นางสาวจิราภรณ์ แสนพันธ์	รัฐประศาสนศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	นางสาวศิริอร กุลสิม	เกษตรศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๖	นางจิราภรณ์ โชติอ่อน	รัฐประศาสนศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวเข็มทอง ผดุงรัฐ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(ศศ.บ.)	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๘,๗๒๐ (๒๖,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๒๐
๘	นางสาวอนุชญา เทพน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต(บร.บ.)	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๙	นางสาวอัจฉราพรรณ วรรณสา	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๕๕,๔๔๐ (๒๑,๒๖๐X๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๔๐
๑๐	นายณครินทร์ แพทย์เพียร	อุตสาหกรรมศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๖๖,๗๒๐ (๒๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๒๐
๑๑	นายประติษฐ์ ศิริวัฒน์	ป.๔	๑๗๙๖	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๗๙๖	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๒	นายนิรันดร์ จารุญศิริ	อ.ว.ท.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๘๕,๕๒๐	-	-	๑๘๕,๕๒๐	
๑๓	นายพัชระ ภาจำนงค์	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	(๑๕,๔๖๐X๑๒)	-	-	(๑๕,๔๖๐X๑๒)	
๑๔	นายระพีพัฒน์ ยศปัญญา	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๕	นายณรงศ์ จันทามิตร	ปวท.	-	พนักงานขับรถนำเอนกประสงค์	-	-	พนักงานขับรถนำเอนกประสงค์	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	
๑๖	นางสาวสายฝน หมั่นแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต(ศศ.บ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	(๑๔,๘๙๐X๑๒)	-	-	(๑๔,๘๙๐X๑๒)	
๑๗	นางกรรณิการ์ บุญชนะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๑๘	นายณเรศ ดีวัน	ปวช (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๙	นางสุพิชญา ดวายนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ป.ว.ช)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	
๒๐	นางสาววันตรี ศรีแก้วธรรมัง	บริหารธุรกิจบัณฑิต(บ.บ.ว)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๒๑	นายวิทยา ใจด่วน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	(๒๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	(๒๓,๐๘๐X๑๒)	
๒๒	นายดวงเพชร บริบูรณ์	ปวส.	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๒๓	นายคำแพง ราสา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	
๒๔	นายวุฒิชัย แนวถาวร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	๑๓๙,๔๔๐	
๒๕	นายระพีพัฒน์ บุญจอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	(๑๐,๖๒๐X๑๒)	-	-	(๑๐,๖๒๐X๑๒)	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายวายุ วงค์คำ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	ว่าที่ร้อยตรีวิชิตศักดิ์ คุณมี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐X๑๒)			
๒๘	นายอัฐพงษ์ ฤทธิศักดิ์	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายธีระวุฒิ สวาสนา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	(๙,๐๐๐X๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายเฉลิมชัย ดีวัน	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายธงชัย จำรูญศิริ	ม.๓	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	(๙,๐๐๐X๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสายยัน แวงโนสา	ป.๖	-	คนงานประจํารถขยะ	-	-	คนงานประจํารถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายพงษ์ศร พิลาคูณ	ม.๓	-	คนงานประจํารถขยะ	-	-	คนงานประจํารถขยะ	-	(๙,๐๐๐X๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวพรนภา ชรแก้วธรรมัง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐X๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
												รวมเงิน(อยู่ระหว่างสำรวจ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง													
๓๖	นางบุษราคัม วงศ์จันทร์สุ	ศาสตร	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๙,๘๖,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๐,๖๐๐	
		มหาบัณฑิต(ศน.ม)		(ผู้อำนวยการกองคลัง)			(ผู้อำนวยการกองคลัง)		(๔๑,๕๕๐X๑๒)				
๓๗	นางสาวอัญญารัตน์ มูลโสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๒,๓๒๐	-	-	๔๕๒,๓๒๐	
		(วธ.บ.)							(๓๖,๘๖๐X๑๒)				
๓๘	นางประมิกา นามบุญเรือง	วส. (การบัญชี)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐	
๓๙	(ว่าง)	-	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเมื่อ ๕ ก.ค.๖๖)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๐	นางสาวสิริภรณ์ ศีลาวังศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๔๐,๗๒๐		-	๒๔๐,๗๒๐	
		(วธ.บ.)							(๒๐,๐๖๐X๑๒)				
๔๑	นางสาวบุษบา จันทร์พินิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐		-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๒	นางสาวเด่นนภา สุวรรณนี้	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๓,๙๒๐		-	๑๙๓,๙๒๐	
๔๓	นางพินมภา ประสมทรัพย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๔๐๐		-	๑๖๑,๔๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๔	นางสาวปิยมาส กุลสิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง													
๔๕	นายกิตติ แก้วณินวัฒน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐	
		(วท.บ.)		(ผู้อำนวยการกองช่าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)		(๔๐,๒๖๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)			
๔๖	ว่าที่ร้อยตรีอัมพร ตัญญาภัก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐	
		(วท.บ.)							(๒๖,๕๘๐X๑๒)				

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๗	นายกามนิต วันทากิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๑,๕๒๐	-	๑๕๑,๕๒๐
๔๘	นางสาวธนิภรณ์ ศรีลาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๒,๖๖๐X๑๒)	-	๑๓๓,๔๔๐
๔๙	นายदनัย จิตรสว่าง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๑,๑๒๐X๑๒)	-	๑๖๖,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๐	นายยุรวัชร พิลาคุณ		-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายวิชัย จันทะวงศ์		-	คนงาน	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๕๒	(ว่าง)	-	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๒,๐๐๐	(ว่างเมื่อ ๑ ส.ค.๖๕)
๕๓	นางสาวพรพริมา ใจจันทร์	ครูศาสตรบัณฑิต(ค.บ.)	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ชก.	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๕๖,๐๐๐
๕๔	นางสาวชลลิดา นวลรัมย์	วิทยาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐
๕๕	นายธีระเดช วงศ์ลา	(กศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๗๕,๘๘๐	-	๒๗๕,๘๘๐
๕๖	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	ศพด.วัดโพธิ์ชัย												
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
๕๗	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย)		-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๕๘	นางขวัญชนก นรคุณ	ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัย (ค.ม.)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๘	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๘	ครู	ชก.				เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง												
๕๙	นางสาวอณิศา ธรรมรังษี	ศาสตราจารย์ (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	๑๓๘,๙๖๐	
	ศพด.วัดใหม่เจริญธรรม								(๑๑,๕๘๐X๑๒)				
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
๖๐	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
				(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดใหม่เจริญธรรม)			(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดใหม่เจริญธรรม)					รอจัดสรร	
๖๑	นางสุดาลักษณ์ หนูจู	ศาสตราจารย์ (ค.บ.)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๙	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๙	ครู	ชก.				เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง												
๖๒	นางสาวสุพัตรา การี	ศาสตราจารย์ (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	๑๓๘,๙๖๐	
									(๑๑,๕๘๐X๑๒)				
	ศพด.บ้านขอนแก่น												
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
๖๓	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขอนแก่น)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขอนแก่น)		-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
												รอจัดสรร	
๖๔	นางกรรณิกา ขาวขำแก	ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัย(ค.ม.)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	ชก.				เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง												
๖๕	นางมลฤดี นาคมลตรี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙,๘๐๐	-	-	๔๙,๘๐๐	
									(๔,๑๕๐X๑๒)			เงินอุดหนุน ๔,๕๐๐ อ.ท.สมทบ ๔,๑๕๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศพด.บ้านปากห้วย											
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล											
๖๖	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-		-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๗	นางสาววนิยา แสนศรีแก้ว	ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๘	(ว่าง)		๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๐	ครู	ป.ก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๐	ครู	ป.ก./ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	พนักงานจ้าง											
๖๙	นางสาวพรนภา มีตา	ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๐๕,๖๐๐	-	-	๑๐๕,๖๐๐
		(ค.บ.)							(๘,๘๐๐X๑๒)			เงินอุดหนุน ๑๕,๐๐๐ บ.พ. สมทบ ๘,๘๐๐
	ศพด.บ้านหาดพระ											
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล											
๗๐	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-		-	(กำหนดเพิ่ม)
		ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดพระ			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดพระ					เงินอุดหนุน
๗๑	นางสาวสินัญ โสมาศรี	ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ป.ก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ป.ก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	นางสาววนิดา จันเตอย	บัณฑิต (บ.บ.)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน					(๓๑,๓๔๐X๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๔ แผนงานดังนี้

๑. แผนงานพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยมีกิจกรรม ดำเนินการได้แก่

๑.๑ จัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี

๑.๒ จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

๒. แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดำเนินการได้แก่

๒.๑ จัดให้มีกิจกรรมการกุศลเช่น การทอดผ้าป่า ทอดกฐิน และการบริจาคทาน

๒.๒ จัดให้มีกิจกรรมทำบุญ ตักบาตรร่วมกับประชาชน

๒.๓ จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓. แผนงานพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีกิจกรรมดำเนินการดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างทุกคนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทำกิจกรรมปลูกผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์หลังที่ทำการ อบต. และนำมาประกอบอาหารรับประทานร่วมกัน

๔. แผนงานพัฒนาทางด้านสุขภาพ พลานามัย มีกิจกรรมดำเนินการดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี

๔.๒ จัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายทุกๆ สัปดาห์

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ