

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหล่งตะเคียน
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

- | | |
|---|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๕ |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๖ |
| ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง | ๑๕ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง | ๑๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๓ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๗ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๓ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๗ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๓๘ |

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজนเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหลุ่งตะเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้อาจงานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติงานที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอห้วยแถลง ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยถือสันเนินโกรกกระดองเต่าด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ ไปตามลำห้วยลึก ไปจดลำมาศด้านทิศเหนือบ้านหลุ่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตตำบลจั่วและตำบลเมืองพลับพลา อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำห้วยแถลงไปบรรจบลำมาศด้านใต้บ้านโนนเพ็ด หมู่ที่ ๑๐ ตำบลหลุ่งตะเคียน ถึงด้านทิศใต้บ้านตาต่อน หมู่ที่ ๗ แล้วแยกตามทางหลวงชนบทไปด้านทิศเหนือบ้านท่าลี่ หมู่ที่ ๔ ไปร่วมหนองตะครอง ผ่านท่าเลี้ยวสัตว์บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลเมืองพลับพลา ตรงไปเหวแดง แล้วตามร่องน้ำผ่านนายจันทร หมีนประโยชน์ นางสมบูรณ์ แสงแพง ไปร่วมปลายลำห้วยทะยุงด้านทิศใต้ บ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ตำบลหลุ่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

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

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตำบลหลุ่งประดู่ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือ โคกหนองหญ้าขาวด้านทิศตะวันตกบ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ไปตามสันโคกหนองหญ้าขาวอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยแถลงและอำเภอพิมาย ไปร่วมลำห้วยลึกด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหลุ่งตะเคียน ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวเขต

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๒,๕๐๐ ไร่ พื้นที่บางแห่งยังอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ แยกพื้นที่และการใช้ประโยชน์

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๒. ปัญหาด้านสังคม

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

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

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

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๙. ปัญหาด้านการเกษตร

- ๙.๑ ปัญหาการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการเกษตร
- ๙.๒ ปัญหาด้านการให้บริการความรู้ด้านการเกษตรไม่ทั่วถึง

๑๐. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๑๐.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน

“ครอบคลุมเข้มแข็ง คนมีคุณธรรม บริการทั่วถึง ยึดเศรษฐกิจพอเพียง”

๒ พันธกิจ (MISSION) ในการพัฒนาท้องถิ่น

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

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

๓ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

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

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อน – หลัง แนวทางในการพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

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

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยหรือภัยแล้งอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ พัฒนาการขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งการวางแผนโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ให้ประชาชนเข้าใจเรื่องการใช้น้ำและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คุ้มค่า

ตัวชี้วัด

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

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติในด้านต่างๆ

๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๒.๓ ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจในบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

๒.๕ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒.๖ มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

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

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส สร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตร อินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไป สู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัด นครราชสีมา

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาสโดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง รวมตลอดถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อพึ่งตนเอง เลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทัดเทียมกับบุคคลอื่น

๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

๓.๓ ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ ตลาดชุมชน ร้านค้าชุมชน

๓.๔ เพิ่มความเข้มแข็งด้านเกษตรกรรม/สินค้าชุมชน

๓.๕ เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๖ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานสิ่งทอ

๓.๗ การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์ประสานสินค้าชุมชน

๓.๘ พัฒนาส่งเสริมโรงสีชุมชน

๓.๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

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

๔. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษา

เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ขยายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมพื้นที่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา เช่น ขยายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมพื้นที่และพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๔.๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพมีทักษะ และ ศักยภาพตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการศึกษาเป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีความรู้ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการด้านที่เหมาะสม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำทางระบายน้ำ และการบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๕.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการที่สามารถดำเนินการเองได้

๕.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

๕.๔ การก่อสร้างและและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

๕.๕ การสาธารณสุขโรค - สาธารณูปการ

๕.๖ การผังเมืองของท้องถิ่นและผังเมืองรวมของจังหวัด

ตัวชี้วัด

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

๖. ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตด้านการรักษาทรัพยากรและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าหมาย เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในพื้นที่ตำบล

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาาร่วมกัน
๒. จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรม
๓. จำนวนเหตุในชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

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

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๘.๑) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๒) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๓) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน (อกม.) หารูปแบบใหม่ๆ ปรับปรุงรูปแบบเก่าให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๘.๔) ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมอาหารและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๕) สนับสนุนการทำการเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๘.๖) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูสามารถกักเก็บได้อย่างเพียงพอ

๒) จำนวนครั้งที่ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๓.) จำนวนประชาชนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน อย่างต่อเนื่อง

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยการดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ หน่วยงานของรัฐ และ เอกชนที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนา

๙.๑) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนและเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.)

๙.๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านชุมชนที่มีคุณภาพ และมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทัวถึง และทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๙.๓) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรคการใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๙.๔) เน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เช่น โรคหัด และโรคอื่นๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัด

๑.) จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา ร่วมกับ รพสต. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการประชาชน

๒.) จำนวนประชาชนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน อย่างต่อเนื่อง

๓.) ปัญหาด้านการสาธารณสุขลดน้อยลง

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการท่องเที่ยว/ศาสนา- วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด ซึ่งจังหวัดที่มีที่ตั้งเหมาะสม เป็นจุดเชื่อมต่อคมนาคมทางบก เป็นเส้นทางผ่านของนักท่องเที่ยวทางรถยนต์เป็นส่วนใหญ่มิแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถสร้างเรื่องราวเชื่อมโยงเป็นตำนานต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัด และเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้หยุดแวะพักที่จังหวัดนครราชสีมา และใช้ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวอันหลากหลายของจังหวัดเป็นปัจจัยดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑๐.๑ พัฒนารายได้จากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น การเป็นศูนย์กลางการสัมมนา กีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ

๑๐.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถานโบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๑๐.๓ ค้นหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๑๐.๔ พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการเข้าแหล่งท่องเที่ยวและป้ายบอกทาง

๑๐.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และ จัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ศักยภาพสินค้าและบริการ/ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยว

๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ค้นพบ

๓. จำนวนโครงการที่จัดทำ

สถานการณ์การพัฒนา

ใช้การวิเคราะห์ตามหลักของ swot (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนตำบล หลุ่งตะเคียนสรุปสถานการณ์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียนเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในพื้นที่ทำการเกษตร การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การส่งเสริมทางการเกษตรจะทำได้ง่ายกว่า ด้านอื่นๆ

๑.๒ ประชาชน ชุมชน องค์การเอกชนให้การสนับสนุนส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ ชุมชนมีวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๑.๔ มีบุคลากรพร้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๕ มีหมอดินอาสาในการพัฒนาดิน น้ำ ทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน

๒. จุดอ่อน

๑.๖ ประชาชนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการน้อย

๑.๗ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะมีพื้นที่ป่าสาธารณะ จำนวน ๑,๖๐๐ ไร่

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียนขาดงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

๑.๙ ประชาชนมีรายได้น้อยขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนา การมีส่วนร่วมด้านต่างๆน้อย

๓. โอกาส

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และระบบสาธารณูปการ

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

๔. อุปสรรค

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

สรุปประเด็นในการพัฒนา : จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พอจะสรุปประเด็นในการพัฒนา ได้ดังนี้

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗ (๙))

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๖))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

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

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน (ระดับตัวบุคลากร)

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนและ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนในอัตราตำแหน่งเดิมในการรองรับปริมาณงานและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณและความจำเป็นเหมาะสมอื่น ๆ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังโครงสร้างอัตรากำลังรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานบริหารงานบุคคล - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานนิติกร - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานเกี่ยวกับกิจการพาณิชย์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานร้องเรียน ๑.๔ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานบริหารงานบุคคล - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานนิติกร - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานเกี่ยวกับกิจการพาณิชย์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานร้องเรียน ๑.๔ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก ,สตรี ,ผู้ด้อยโอกาส และคนชรา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก - งานสงเคราะห์คนชรา - งานสงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพ และ พัฒนาสตรี - งานจัดให้มีรายได้เสริม - งานพัฒนาหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก ,สตรี ,ผู้ด้อยโอกาส และคนชรา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก - งานสงเคราะห์คนชรา - งานสงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพ และ พัฒนาสตรี - งานจัดให้มีรายได้เสริม - งานพัฒนาหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานธุรการ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบบไฟฟ้า ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบเอกสาร - งานตรวจสอบบัญชีงบประมาณ - งานตรวจสอบบัญชีพัสดุ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานธุรการ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบบไฟฟ้า ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบเอกสาร - งานตรวจสอบบัญชีงบประมาณ - งานตรวจสอบบัญชีพัสดุ	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-		
กองคลัง (๑๓)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะค่า								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเขา								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตระแกง								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกรักษ์								
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลังตะเคียนตะเคียนทอง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายทอง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

ส.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

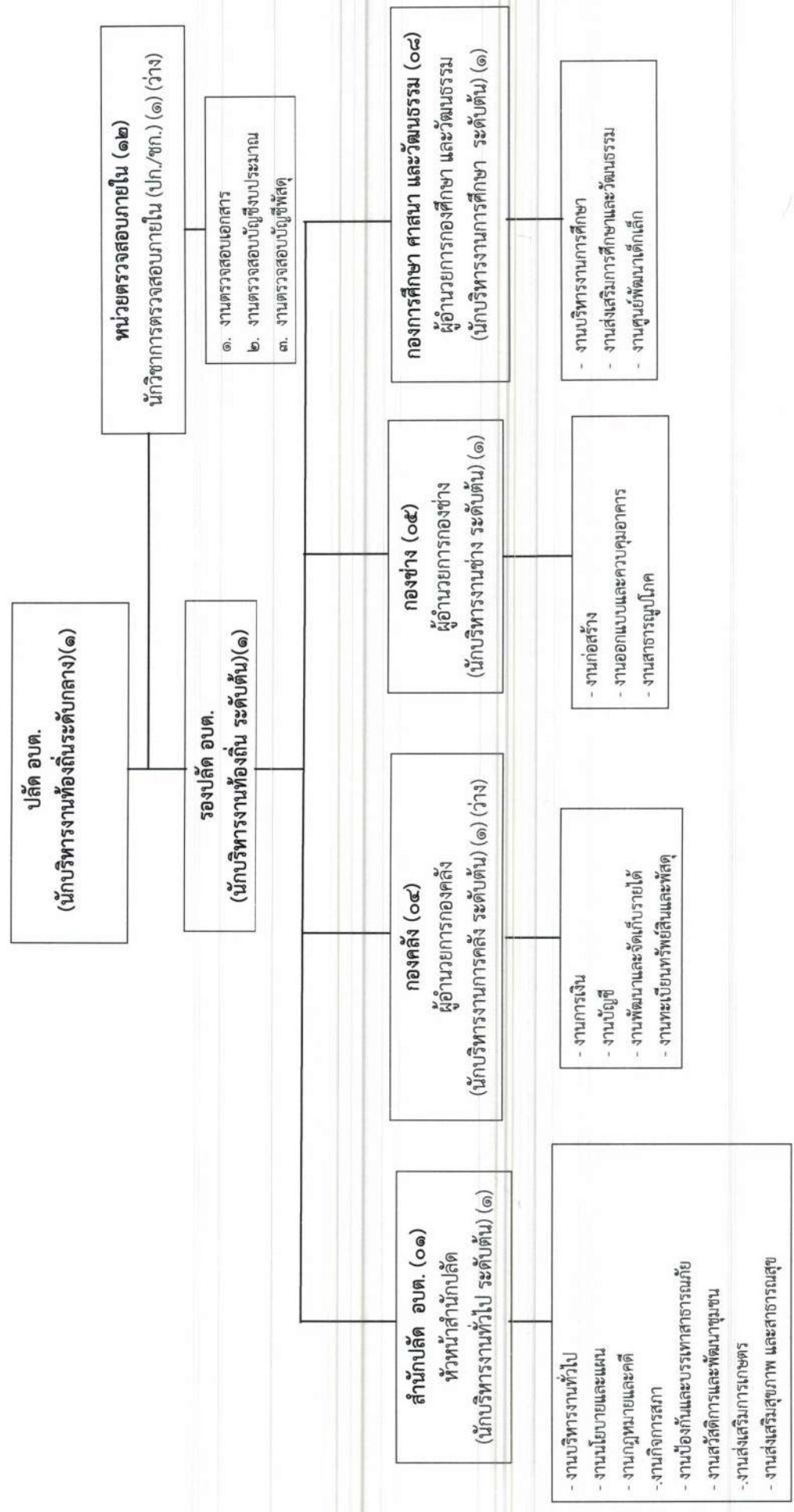
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตามที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)		๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๖๐	(๓๘,๕๖๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๙,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๐๐	(๒๙,๓๖๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๑๓,๓๖๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๙,๕๖๐	๔๑๒,๕๖๐	(๑๘,๕๖๐)	
๖	นักประชาสัมพันธ์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๖๔๐	(๑๓,๘๘๐)	
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๑,๐๔๐	๒๘๒,๒๐๐	(๒๐,๗๙๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชง.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๕๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๐๓,๐๓๐	๒๑๕,๒๗๐	(๑๒,๔๓๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๑๓,๒๖๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๑๐,๗๖๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๘,๖๘๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๓๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๕๔,๙๒๐	(๑๐,๖๔๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๐๐๐	(๑๒,๓๔๐)	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำก่อนประสงค์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๖๘๐	๑๒๒,๐๘๐	(๔,๔๐๐)	
	กองคลัง(๑๓)																		
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๒๐,๘๘๐	(๑๔,๖๖๐)	ว่าง
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๑๓,๐๓๐)	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๑๐,๗๖๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๑	ลูกจ้างประจำ	-	๑		๒๑๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๑๒,๔๔๐	๒๑๒,๙๒๐	๒๑๐,๔๘๐			
๒๒	พนักงานจ้าง		๑		๒๓๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๔,๗๒๐	(๑๙,๖๑๐)		
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑		๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)		
กองช่าง (๑๔)																				
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๐๕,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๑๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๙,๗๔๐	๓๗๑,๙๔๐	๓๘๔,๙๔๐	(๒๕,๔๗๐)		
๒๕	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑		๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)		
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง	๑		๒๘๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง		
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๑		๒๑๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๙๐)		
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑		๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๔๐)		
พนักงานจ้าง																				
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑		๑๓๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๐๔๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๑๒๐	๑๔๐,๖๔๐	๑๔๖,๒๘๐	(๑๐,๘๔๐)		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)		
๓๑	พนักงานขับรถยนต์		๑		๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๒	คนงานทั่วไป		๒		๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																				
๓๓	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๔๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๕,๑๑๐)		
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑		๓๕๖,๑๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๘๒,๕๔๐	๓๙๖,๐๒๐	(๒๙,๖๘๐)		
พนักงานจ้าง																				
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสมเด็จฯ																		
๓๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองนกเขา																		
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๒๖,๒๘๐	๓๒,๘๘๐	๓๙,๗๒๐	จ่ายจากเงิน อุดหนุน+งบ ท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านตระแกรง																		
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านตระแกรง																		
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๔๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๖๐๐	จ่ายจากเงิน อุดหนุน+งบ ท้องถิ่นจ่าย
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโคกกรัษ																		
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง

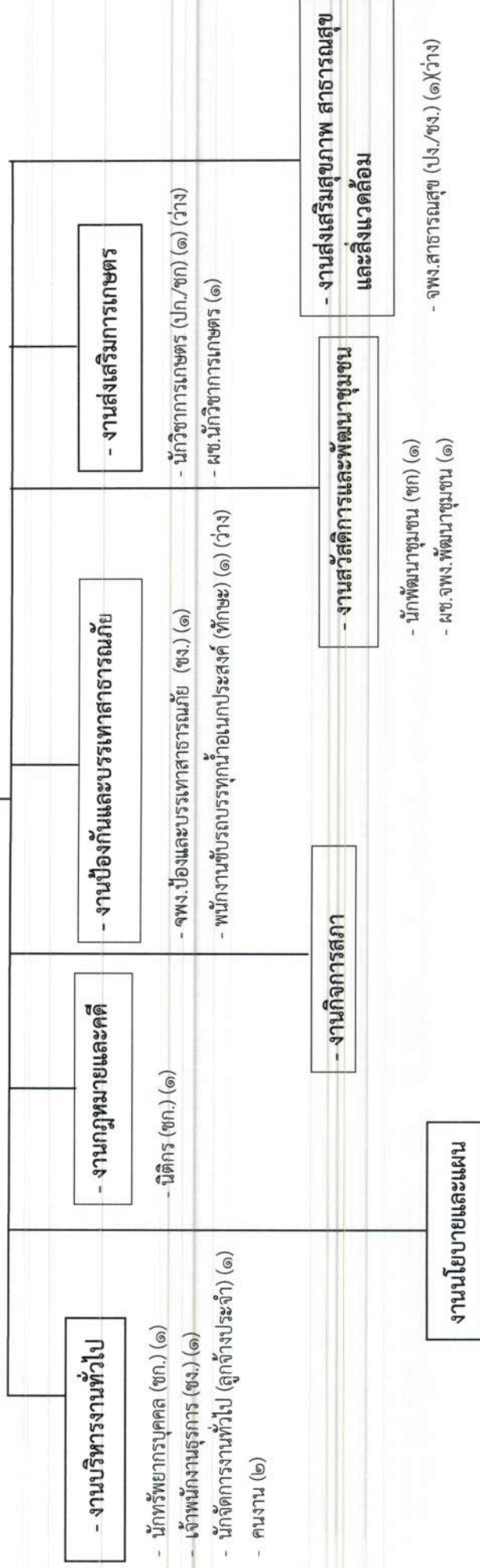
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ชำรงหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบอุดหนุนจ่าย
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหลังเตียนเตียนของ	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
		พนักงานจ้าง																	
๔๙		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสายทอง																		
๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผช.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ครูผช.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	ว่าง
(๕)	รวม		๕๕	๕๒	๑๐,๕๓๕,๓๕๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๕,๕๐๐	๓๖๕,๕๐๐	๓๖๕,๕๐๐	๓๖๕,๕๐๐	๓๖๕,๕๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๑๖	๒๒.๗๒	๒๒.๓๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

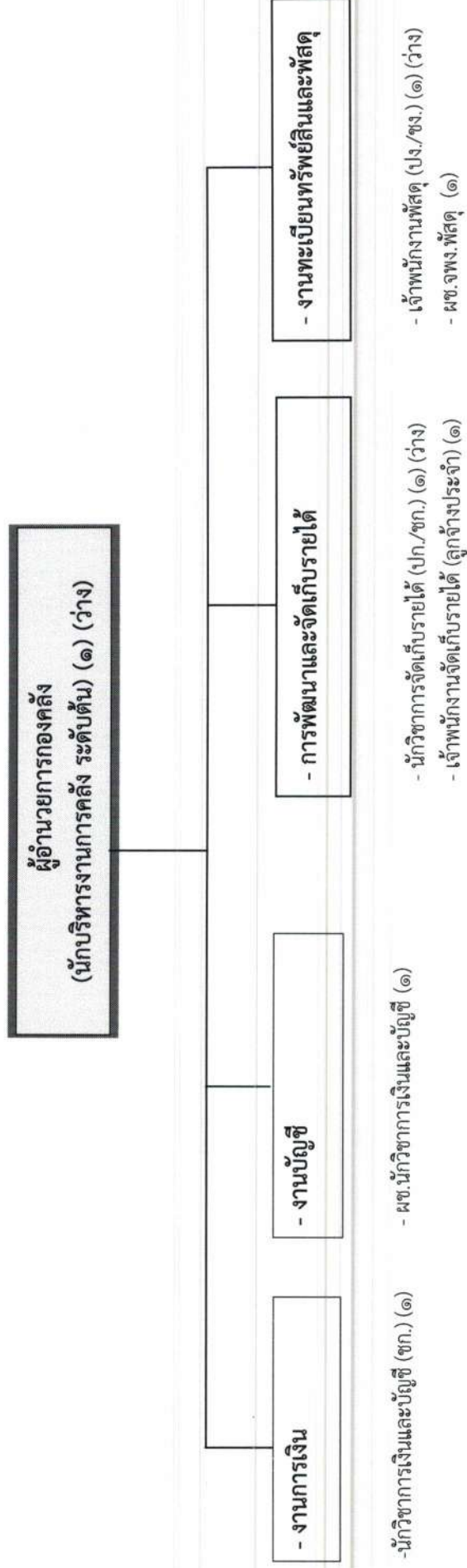


โครงสร้างสำนักงานปลัด

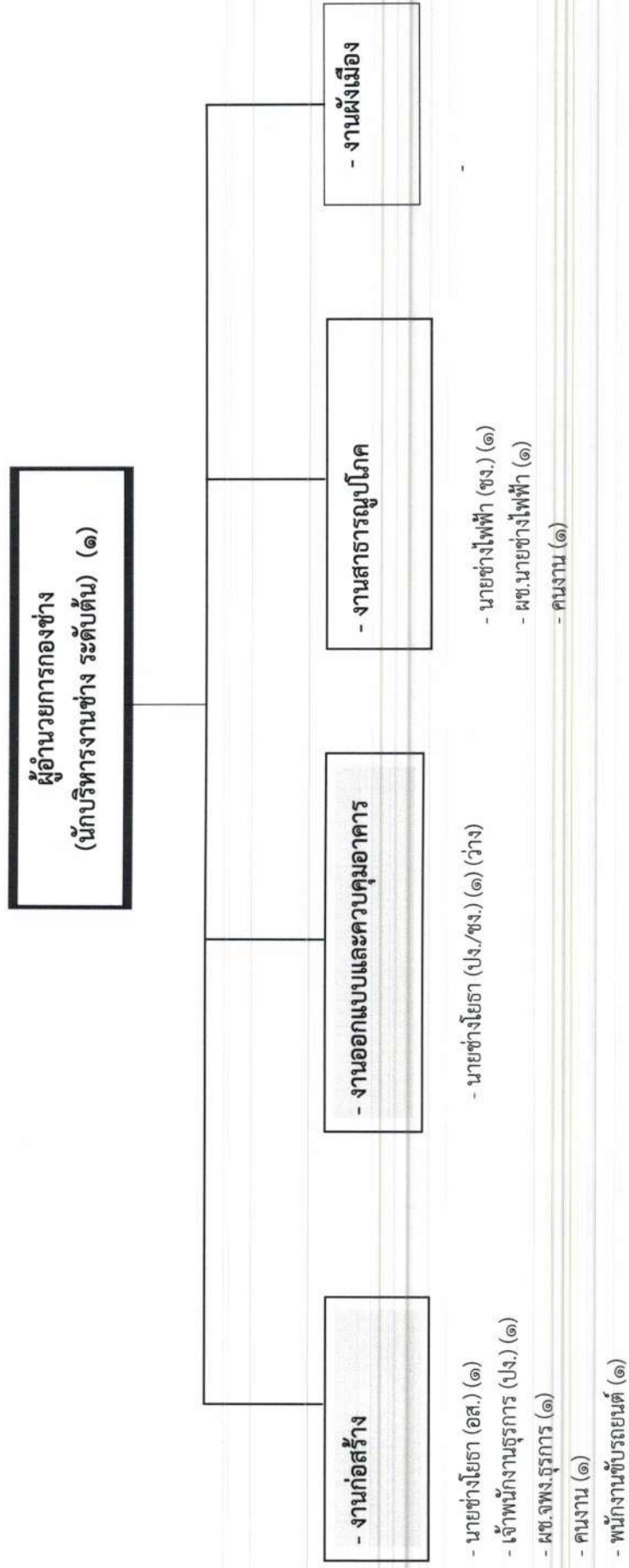
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)



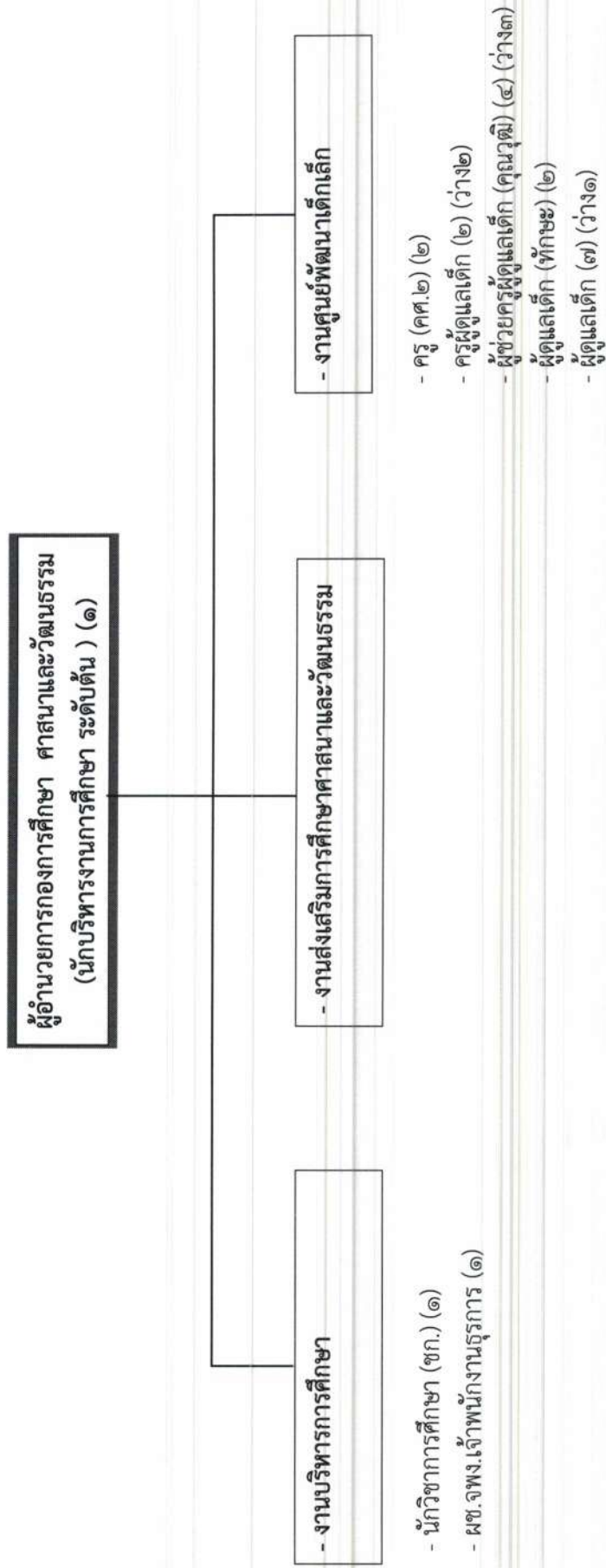
โครงสร้างองค์กร



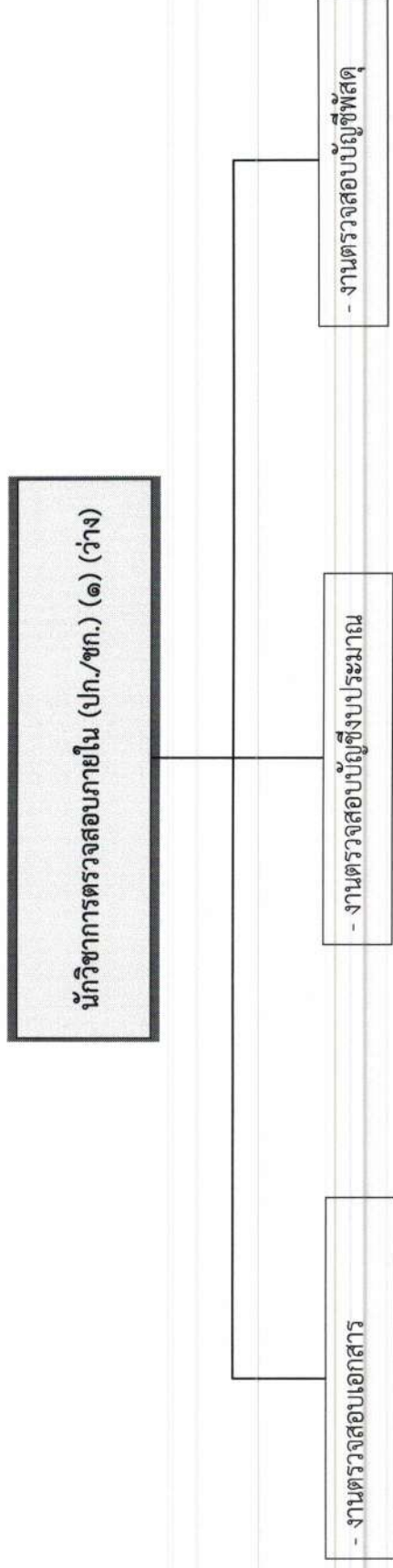
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หน้า ๓๑-๓๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
๑	นางสาวบุญเหลือ ผาสุสม	ศศ.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐	
๒	นายเพชร ชวริกิติ์	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๘,๐๐๐	
สำนักปลัด												
๓	นางฐิตารีย์ เวียงสิมมา	ศศ.บ.	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๔๙,๓๒๐	
๔	นางทัศนันท์ สุบิน	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	๓๓๖,๐๘๐	
๕	นายฉัตรมงคล จำรัส	ค.บ.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓๒,๓๒๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	๓๓๒,๓๒๐	
๖	นางสาวจันทร์เพ็ญ ประติภา	ร.ป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๔๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๔๒,๕๖๐	
๗	นายเจษฎา ทองใบ	น.บ.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๔๔,๔๘๐ (๒๐,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔๔,๔๘๐	
๘	-		๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ว.ช.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ว.ช.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง	
๙	นางสาวสุภาภรณ์ นนทะสี	ร.ป.บ.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๘๕,๓๕๐ (๑๕,๔๑๐x๑๒)	-	๑๘๕,๓๕๐	
๑๐	พ.จ.อ.พิพัฒน์พล เตโพธิ์	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๓๓๗,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	๓๓๗,๑๒๐	
๑๑	-		๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จงพ.สาธารณสุข	ป.ว.ช.ง.	๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จงพ.สาธารณสุข	ป.ว.ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง	
ลูกจ้างประจำ												
๑๒	นายวีระพงษ์ สีแก้ว	ร.ป.บ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	๒๕๒,๑๒๐	
พนักงานจ้าง												
๑๓	นายมนต์ชัย คำโสง	น.ม.	-	ผช.นักวิชาการการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการการเกษตร	-	๒๓๕,๓๒๐ (๑๙,๖๑๐x๑๒)	-	๒๓๕,๓๒๐	
๑๔	นางสาวสุพรรณิศา เพ็ญใจ	ศศ.บ.	-	ผช.จงพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จงพ.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๕,๘๘๐ (๑๕,๓๔๐x๑๒)	-	๑๖๕,๘๘๐	
๑๕	นายพิศิษฐ์ บังพินาย	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ท้ายกระบะ)		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ท้ายกระบะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษ	
๑๖	นางสาวพันธุ์ แสนคำภา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสมพาน ปักยะตา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๘	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๕๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง
๑๙	นางสุตาพรรณ นามไพร	บธ.ม.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)					(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๐	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๑	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	(๒๘,๐๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๒	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร/ช.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร/ช.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นางรุติพร สิงห์ทอง	ร.ป.บ.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๒๓	นางสาวพรพิมล คำจันทร์	บธ.บ.	-	เสมียนวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	(๑๘,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๖๒๐
๒๔	นางสาวอรนงค์ บนสันธิยะ		-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	(๑๘,๖๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๖๒๐
กองช่าง												
๒๕	นายมานพ สารรัมย์	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๖	นายชุมสิน แยมกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๒๕,๔๗๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๗	นายวุฒิชัย ยศกลาง	ปวช.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๘๖,๕๖๐	-	-	๓๘๖,๕๖๐
๒๘	นางฐิติมา ยืนยง	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ก.	(๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๖๘๐
๒๙	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	(๑๗,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๖๘๐
๓๐	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร/ช.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร/ช.	(๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น	
	พนักงานจ้าง											
๓๐	นายเชาว์ บังพิมาย	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-		-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑๓๐,๐๘๐
๓๑	นางสาวกรรณิการ์ เทพจิตร	บธ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-		-	(๑๐,๘๔๐x๑๒)			๒๔๗,๙๖๐
๓๒	นายเสน่ห์ สุขสวัสดิ์ชัย	ป.๖	-	คนงาน	-	-		-	(๑๙,๖๑๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายดี เหมอียโสสง	ป.๖	-	คนงาน	-	-		-	(๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายวิทยา เคนดอก	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-		-	(๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๓๕	นางสาวกรรณิการ์ ปัดถามัง	บศ.ม.	๒๐-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๒๐-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๔๙,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๙๒๐
๓๖	นางสาวอลิษา มอนติลา	บศ.ม.	๒๐-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	๒๐-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	(๒๙,๑๑๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๘๐
	พนักงานจ้าง											
๓๗	นางสาวมัทนา สิงห์ทอง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-		-	๒๔๗,๙๖๐	-	-	๒๔๗,๙๖๐
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระมะลำ	บศ.ม.	๒๐-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๑	ครู	คศ.๒	๒๐-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๑	ครู	คศ.๒	๓๐๐,๔๘๐	-	๕๒,๐๐๐	จ่ายจากอุดหนุน
๓๙	นางรุ่งนภา ด่านแก้ว	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-		-	(๒๕,๐๔๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
๔๐	นางอนัญญา นันทจินทร์	บศ.ม.	๒๐-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๐	ครู	คศ.๒	๒๐-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๐	ครู	คศ.๒	๓๑๒,๗๒๐	-	๕๒,๐๐๐	จ่ายจากอุดหนุน
๔๑	พนักงานจ้าง								(๒๖,๐๖๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
๔๒	นางสาวสวดีศรี สีสุนทร	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-		-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่าง
๔๓	นางสาวณณกุล เทียทะนงค์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		-	(๑๕,๐๐๐x๑๒)			จ่ายจากอุดหนุน
									๑๕๖,๗๒๐	-	-	จ่ายจากอุดหนุน +
									(๑๓,๐๖๐x๑๒)			งบท้องถิ่นจ่าย
									๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ่ายจากอุดหนุน
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะแครง												
	พนักงานจ้าง												
๔๔	-		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐		-	-	ว่าง
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)				จ่ายจากอุดหนุน
๔๕	นางสมปอง ชามักดี	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐		-	-	จ่ายจากอุดหนุน + งบท้องถิ่นจ่าย
									(๙,๗๒๐x๑๒)				งบท้องถิ่นจ่าย
๔๖	นางสาวสุพราสา ละออยเี่ยม	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
									(๙,๐๐๐x๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกรัษ												
	พนักงานจ้าง												
๔๗	-		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐		-	-	ว่าง
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)				จ่ายจากอุดหนุน
๔๘	นางฉวย ตอกลาง	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
									(๙,๐๐๐x๑๒)				
๔๙	นางสาวรศร์ จักรักษ์	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	จ่ายจากอุดหนุน
									(๙,๐๐๐x๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลังตะเคียนตะเคียนทอง												
๕๐	-		๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผช.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๘๓,๘๐๐		-	-	ว่าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)				จ่ายจากอุดหนุน
	พนักงานจ้าง												
๕๑	นางยุดา แอมกลาง	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	จ่ายจากอุดหนุน
									(๙,๐๐๐x๑๒)				
๕๒	นางปิยญาพร พูนรงค์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	จ่ายจากอุดหนุน
									(๙,๐๐๐x๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายทอง												
๕๓	-		๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผช.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๘๓,๘๐๐		-	-	ว่าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)				จ่ายจากอุดหนุน
	พนักงานจ้าง												
๕๔	-	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	-	ว่าง
									(๙,๐๐๐x๑๒)				จ่ายจากอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๕	-		๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก/ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐		-	-	ว่าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)				

๑๒ . แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หลังตะเคียน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

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

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

ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

