

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓

ภาคผนวก

๑. เอกสารหมายเลข ๑ - ๗
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๓. บันทึกroyงานการประชุมคณะกรรมการฯ
๓. บทวิเคราะห์ค่างานรายสำนัก/กอง
๔. ประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทั้งหมด
๕. บัญชีแสดงกาจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
๖. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ซึ่งมีนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการ ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนเพ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึง ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร
- เรื่องเกษียณอายุราชการ
- เรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุนคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- ๔.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - แผนงานเคหะและชุมชน
 - แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- ๔.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - แผนงานการศึกษา
 - แผนงานสาธารณสุข
 - แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๔.๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
 - แผนงานงานรักษาความสงบภายใน
 - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๔ การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - แผนงานการเกษตร
- ๔.๕ ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๔.๖ ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ
 - แผนงานบริหารงานทั่วไป
 - แผนงานงบกลาง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่าง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของจังหวัด ชุมชน ตำบล หรือหมู่บ้าน



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอประทาย ระยะทาง ๒๑ กิโลเมตร บนเส้นทางหลวงชนบท บ้านเตยกระโดน - บ้านหนองบัวนาค

ที่ตั้งตำบล ตำบลโนนเพ็ดเป็น ๑ ใน ๑๓ ตำบลของอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีสภาพทางกายภาพเป็นที่ราบสูง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา มีที่ลุ่มบ้างเล็กน้อย มีลำห้วยธรรมชาติไหลผ่านและมีป่าไม้เล็กน้อย

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอพล อำเภอหนองสองห้องจังหวัดขอนแก่น
ทิศตะไต้	ติดต่อกับตำบลหันห้วยทราย อำเภอประทาย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลเมืองโดน อำเภอประทาย และอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลวังไม้แดง อำเภอประทาย

๑.๒ ภูมิภาคประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองบัวนาค
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองช่างตาย
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไผ่
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคอกควาย
- หมู่ที่ ๕ บ้านโนนเพ็ด
- หมู่ที่ ๖ บ้านเมืองคู่
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองจันสอน
- หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยสะพาน
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองห่าง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านกุดช้องวงศ์
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองม่วง

ลักษณะภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ทุ่งนาที่ลุ่มบ้างเล็กน้อยมีห้วยธรรมชาติ ไหลผ่านและมีป่าไม้เล็กน้อย ดินเป็นดินร่วนปนทรายมีลูกรังปะปนและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินเค็มขาดความสมบูรณ์ มีสระน้ำ มีฝาย และหนองน้ำกระจายอยู่ทั่วไป ลำห้วยส่วนใหญ่ตื่นขึ้นในฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

- ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กันยายน อุณหภูมิโดยเฉลี่ย ๓๓ องศาเซลเซียส
- ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่ เดือน ตุลาคม – กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป อุณหภูมิโดยเฉลี่ย ๑๘ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นดินเค็ม เป็นดินเหนียวปนทราย มีหน้าดินตื้นไม่เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ต่อการเกษตรกรรม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำตำบลโนนเพ็ด มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นมีลำห้วยอยู่โดยทั่วไป มีแหล่งน้ำสำคัญ ๆ ได้แก่ สระน้ำหนองน้ำ หนองโกรกเชือก ลำน้ำแอก ไหลผ่าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ตำบลโนนเพ็ด เป็นที่ราบลุ่ม จึงมีพื้นที่ป่าไม้ และมีพื้นที่เป็นป่าชุมชน มีหมู่ที่ โดยมีพื้นที่รวมทั้งหมด ๓๑,๖๗๘ ไร่ มี แยกเป็น

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	พื้นที่หมู่บ้าน(ไร่)	พื้นที่ป่าไม้
๑	บ้านหนองบัวนาค	๓,๑๙๓	๕๕
๒	บ้านหนองช่างตาย	๓,๖๗๒	๒๒๖
๓	บ้านหนองไผ่	๑,๔๑๘	๒๑๐
๔	บ้านหนองคอกควาย	๒,๘๕๖	๑๖๖
๕	บ้านโนนเพ็ด	๔,๒๗๕	๕๐๔
๖	บ้านเมืองคู	๓,๘๔๔	๕๐๐
๗	บ้านหนองจันทร์สอน	๓,๒๖๕	๑๕๐
๘	บ้านหัวสะพาน	๑,๘๔๕	๑๔๕
๙	บ้านหนองห่าง	๒,๙๘๔	๑๓๐
๑๐	บ้านกุดฆ้องวงค์	๒,๒๐๕	๑๕๕
๑๑	บ้านหนองม่วง	๒,๑๓๑	๖๓
รวม		๓๑,๖๗๘	๒,๓๐๔

๓.จำนวนประชากร

๓.๑ ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านหนองบัวนาค	๑๘๓	๓๖๙	๓๘๒	๗๕๑
๒	บ้านหนองช่างตาย	๑๘๓	๓๒๒	๓๒๐	๖๔๒
๓	บ้านหนองไผ่	๕๙	๑๑๖	๑๒๕	๒๔๑
๔	บ้านหนองคอกควาย	๑๒๔	๒๓๓	๒๐๖	๔๓๙
๕	บ้านโนนเพ็ด	๒๕๑	๔๗๕	๕๑๐	๙๘๕
๖	บ้านเมืองคู	๑๖๖	๒๙๓	๓๒๑	๖๑๔
๗	บ้านหนองจันทร์สอน	๑๑๗	๒๔๒	๒๕๓	๔๙๕
๘	บ้านหัวสะพาน	๖๔	๑๕๔	๑๓๒	๒๘๖
๙	บ้านหนองห่าง	๑๒๕	๒๑๘	๒๑๐	๔๒๘
๑๐	บ้านกุดฆ้องวงค์	๑๐๘	๒๔๑	๒๑๒	๔๕๓
๑๑	บ้านหนองม่วง	๘๖	๑๗๘	๑๗๙	๓๕๗
รวม		๑,๔๖๖	๒,๘๔๑	๒,๘๕๐	๕,๖๙๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรแยกตามช่วงอายุ

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า ๓ ปี	๑๐๐	๙๒	๑๙๒
๔-๖	๘๔	๙๐	๑๗๔
๗-๑๙	๔๓๘	๔๑๐	๘๔๘
๒๐-๒๕	๒๔๕	๒๒๘	๔๗๓
๒๖-๕๐	๑๕๙๘	๑๕๘๓	๓๑๘๑
๖๐ ปีขึ้นไป	๔๐๔	๔๘๔	๘๘๘
รวม	๒,๘๖๙	๒,๘๘๖	๕,๗๕๕

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันการศึกษา (Academic) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง และระดับมัธยมศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ ระดับก่อนวัยเรียน ๓ แห่ง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน					จำนวนครู
	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	รวม	
โรงเรียนบ้านหนองบัวนาค	๓๑	๑๑๕	๕๔	-	๒๑๑	๑๕
โรงเรียนบ้านโนนเพ็ดวิทยา	๑๑	๔๘	-	-	๕๘	๙
โรงเรียนบ้านหนองห้าง	๑๑	๓๒	-	-	๔๒	๔
โรงเรียนบ้านหนองคอกควาย	๖	๑๙	-	-	๒๕	๓
โรงเรียนรวมมิตรพัฒนา	๑๖	๗๔	๒๙	-	๑๑๙	๑๗

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.หนองบัวนาค จำนวน ๓๐ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองช่างตาย จำนวน ๒๒ คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนเพ็ด จำนวน ๒๕ คน

อ้างอิง แหล่งข้อมูลจากกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

ณ เดือน ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน

ได้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนชุมชนขึ้นที่ตำบลโนนเพ็ด จำนวน ๑ แห่ง ครู จำนวน ชาย ๑ หญิง ๒ คน โดยมีนักเรียนทั้งหมด ๓๒๑ คน -ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔๑ คน

-ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓	จำนวน ๑๑๓ คน
-ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖	จำนวน ๑๖๗ คน
ห้องสมุดประชาชน	จำนวน ๑ แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน ๑๑ แห่ง
ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของ อบต.	จำนวน ๑ แห่ง

อ้างอิง แหล่งข้อมูลจากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนตำบลโนนเพ็ด ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๒

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดจะดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๖ ด้าน โดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์จังหวัด , พระราชบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนิน

๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แผนงานเคหะและชุมชน
 ๑. งานไฟฟ้าถนน
 ๒. งานสวนสาธารณะ
 ๓. งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๑. งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- แผนงานการศึกษา
 ๑. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
 ๒. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

- แผนงานสาธารณสุข

- แผนงานสังคมสงเคราะห์

๕.๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

- แผนงานงานรักษาความสงบภายใน
- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๔.๔ การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แผนงานการเกษตร
 - ๑. งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้
- ๔.๕ ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
 - ๑. งานกีฬาและนันทนาการ
 - ๒. งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔.๖ ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ
- แผนงานบริหารงานทั่วไป
 - แผนงานงบกลาง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด(ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง๔. เนื่องจากพนักงานเป็นคนในพื้นที่สามารถทำงานคล่องตัว พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้๕. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ๖. การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล๗. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลจากท้องถิ่นจังหวัดทำให้เกิดการล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร๔. ระเบียบและการกำหนดภาระค่าใช้จ่าย มีข้อจำกัด ทำให้ไม่เกิดความยืดหยุ่นและความก้าวหน้าในสายงาน๕. พนักงานจ้างของ อบต.ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน๔. มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง๕. ติดต่อประสานงานได้รวดเร็วผ่านระบบสารสนเทศ	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ๔. ชุมชน และ อบต. ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง๕. ถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณดำเนินการไม่มีขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลแต่ละท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับโอนเรื่องใด จากหน่วยงานใด เมื่อใดและอย่างไร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เดิมคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม พร้อม กับมีหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นตรงกับปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรာ เนื่องจากสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ในระยะเริ่มแรกเมื่อเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่งแล้วมีความ จำเป็นต้องแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับตำแหน่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด จึงได้กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการใหม่ออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ จำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรာ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
<p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานดูแลอาคารสถานที่ ที่ทำความสะอาด ทั้งภายนอกและภายในอาคาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานทะเบียน <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. - งานสนับสนุนและบริการ 	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน <p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานดูแลอาคารสถานที่ ที่ทำความสะอาด ทั้งภายนอกและภายในอาคาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานทะเบียน <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ 	

<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p style="text-align: center;">หมายเหตุ</p>
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ 	<p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. - งานสนับสนุนและบริการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย- งานการเงินและงบทดลอง- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	<p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย- งานการเงินและงบทดลอง- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสารบรรณ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานบริการอาคารและสถานที่ <p><u>๓.๕ งานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - การเก็บเอกสาร การรวบรวมข้อมูล - ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ - การบันทึกข้อมูล ในระบบสารสนเทศ 	<p>๓.กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสารบรรณ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานบริการอาคารและสถานที่ <p><u>๓.๕ งานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - การเก็บเอกสาร การรวบรวมข้อมูล - ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ - การบันทึกข้อมูล ในระบบสารสนเทศ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล - งานสารบรรณ - งานดูแลอาคารสถานที่ ทำความสะอาด ทั้งภายนอกและภายในอาคาร <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p><u>๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล โรงเรียน <p><u>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานประสานกิจกรรม 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล - งานสารบรรณ - งานดูแลอาคารสถานที่ ทำความสะอาด ทั้งภายนอกและภายในอาคาร <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p><u>๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล โรงเรียน <p><u>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานประสานกิจกรรม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ <p>๕.๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ <p>๕.๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ 	

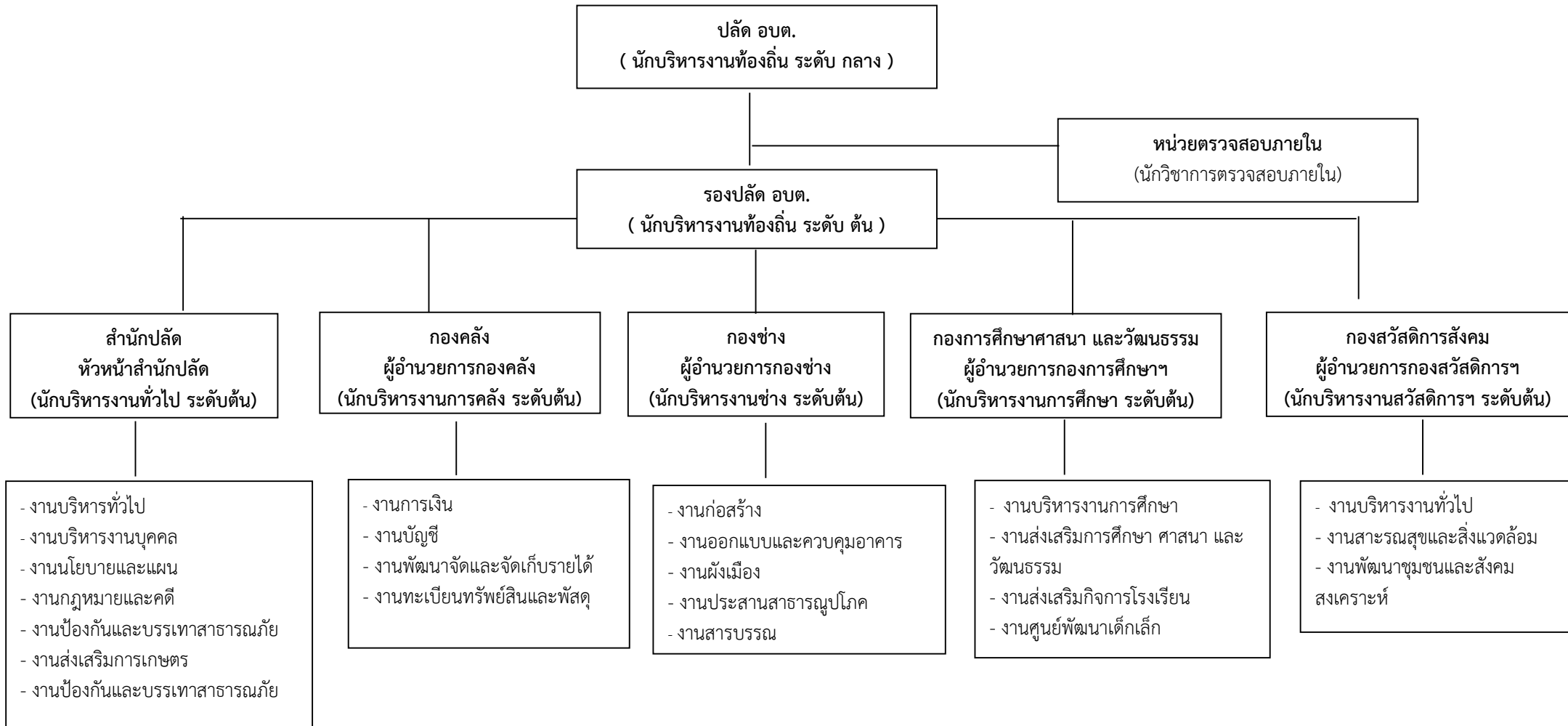
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๙ ตารางเอ็กเซล หน้า ๒๐-๒๒

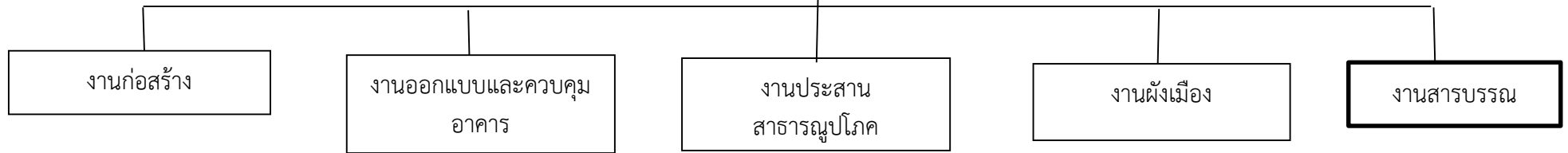
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ประเภทสามัญ



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (-)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

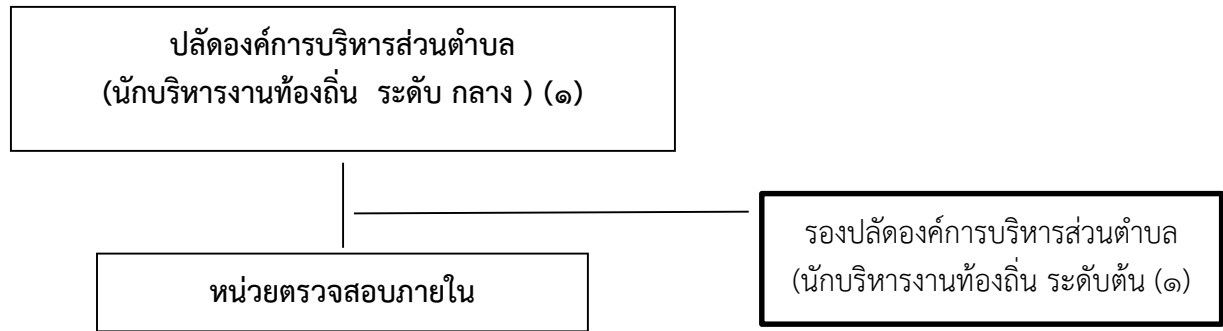
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (-)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

- คนงานทั่วไป (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๑	๗
มีนครong	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๕
อัตรarว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (-)

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓
มีนครอง	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑

แทรก ตารางเอกเซล ข้อ ๑๑ หน้า ๓๐-๓๒

แทรก ตารางเอกเซล

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีแก่ประชาชนในท้องถิ่นและให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความรู้ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลโนนเพ็ด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

บทวิเคราะห์ค่างานรายสำนัก/กอง