

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต่อมามีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่า

จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะ
 กำหนดเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ
 สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ
 ภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน
 โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้
 สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ
 ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ
 กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ
 ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก
 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓
 ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ
 การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก
 เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร
 ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน
 ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี
 ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ
 การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น
 ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
 ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ
 อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น
 กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน
 กรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
 คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ
 เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก
 คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังชุมชน และขยะมูลฝอยในชุมชน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และขาดเงินทุนสนับสนุนอย่างยั่งยืน
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนปล่อยลงสู่คลองธรรมชาติ การเน่าเสียของขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ขาดน้ำสำหรับทำการเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคคลภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแบบยั่งยืน และประโยชน์ส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. ถนนคสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้เป็นถนนคอนกรีต

เสริมเหล็ก

๒. ความต้องการด้านผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ จัดหาตลาดจำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ - และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง กำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้งาน

พัฒนา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวมั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแขม แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลหนองแขม

๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) มีเส้นทางเชื่อมต่อไปภาคเหนือ และภาคอีสาน จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคม

ในอนาคต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น

๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๒) นโยบายที่เปลี่ยนแปลงของรัฐบาล อาจขาดการพัฒนาหรือดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) หมู่บ้านในตำบลหนองแวม ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก

๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้น้อยและผู้จบการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำ

๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดเตรียมสถานที่ศูนย์ อปพร. ประกอบกับมีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) มีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตตำบลทุกหมู่บ้าน (อปพร.)
ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

๓) การสื่อสาร/ความรวดเร็วในการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความ
สะอาด การก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น

๒) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่
ผิดกฎหมาย แผงร้านขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

๓) ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดที่มีเป็นจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity=O)

๑) นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคม
เข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

๒) นโยบายรัฐบาลในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) ปัญหายาเสพติด จากภายนอกประเทศ เพราะเป็นเส้นทางการขนถ่ายยาเสพติดที่
สำคัญ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองแวม ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
ตำบลหนองแวม

๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบล
หนองแวม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย

๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยัง
ขาดแหล่งตลาดกระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว สอดคล้อง
กับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ

๓) เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในพื้นที่

๔) การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนใน
ตำบล เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว

๕) นโยบายรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้
ในชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- น้อยลง
- ๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลด
 - ๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร
 - ๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว
 - ๔) งานคาราวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบการธุรกิจในตำบล
 - ๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับปริมาณขยะได้
- ๓) ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา รวมถึงสถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๓) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลหนองแวม
- ๓) ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ถนนภายในหมู่บ้านของประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำขยะออกมาเพื่อนำไปทำลาย
- ๒) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมเป็นเอกลักษณ์
- ๒) มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ไม่มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ของผู้สูงอายุทำให้ภูมิปัญญาบางอย่างขาดหายไปจากสังคม

๒) ประชาชนยังขาดความความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังรับวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เด็กก็มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม

โอกาส (Opportunity=O)

๑) หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) ขาดการรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับการศึกษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองแวม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของตำบล

๒) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันในกรณีขาดบุคลากร

๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) มีการจัดประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบการสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม
- ๓) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมีการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	
<p>แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน และระบบสาธารณูปการ (๒) ด้านแหล่งน้ำ (๓) ด้านไฟฟ้า (๔) ด้านประปา</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ - กองช่าง - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม</p>	
<p>แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน (๒) ด้านส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (๓) ด้านสาธารณสุข (๔) ด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด (๕) ด้านการสงเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (๖) ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๗) ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (๘) ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา (๒) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมศาสนา (๓) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรม (๔) ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการ</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด - กองการศึกษาฯ - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตร และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านการเกษตร (๒) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๓) ด้านกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด - กองช่าง - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร และการพัฒนาองค์กร</p>	
<p>แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และประชาธิปไตย (๒) ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการ (๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร (๔) ด้านบริหารกิจการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ตามข้อ ๕. รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตำบลหนองแขม สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ครู จำนวน ๑ อัตรา ครูผู้ช่วย (โรงเรียนบ้านหนองไผ่ ถ่ายโอน) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมมีภารกิจ ปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 	<p>๑.สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านสาธารณสุข <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p><u>๒.๑.๑งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๑.๒งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p><u>๒.๑.๑งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๑.๒งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓.กองช่าง</p> <p><u>๓.๑งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓.กองช่าง</p> <p><u>๓.๑งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p><u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารโรงเรียน -งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ <p><u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์วัฒนธรรม -งานศึกษานอกระบบ <p><u>๔.๑.๓งานกิจกรรมโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p><u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารโรงเรียน -งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ <p><u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์วัฒนธรรม -งานศึกษานอกระบบ <p><u>๔.๑.๓งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <p><u>๔.๑.๔งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา 	
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

๑) ปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงาน อบต. บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๓๑,๒๙๐	๓๗๕,๔๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐
๒	นักบริหารงานอบต. บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดอบต.

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๙,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๓๑๐	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๐,๙๔๐	๑๓๑,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑	๑๐,๒๒๐	๑๒๒,๖๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๘	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กอง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๐๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๖	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กอง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	-	-	-
๓	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (พจภ.) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พจภ.) (งบ อบต.)	๒	๑๕,๘๐๐	๓๑๖,๔๐๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๕๖๐
๕	ครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๑๕,๐๕๐	๓๐๑,๒๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๔,๑๒๕,๐๐๐	๓๕,๘๓๑,๒๕๐	๓๗,๖๒๒,๘๑๒

๙.การะค่าใช้จ่าย

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้งากำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและกาใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร