



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

รอบปีงบประมาณ 2567 - 2569

0 3721 0414

www.nongkaeo.go.th

Saraban_06250708@dla.go.th

NONG KAEO
SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION : SAO

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น ต่อมา ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง และได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้จัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นแล้ว แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๗
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน	๓๕
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	๔๕
ประกาศคุณ จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	๔๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็



พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง)



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง รวมถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

๔.๑ . สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๑. **ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ห่างจากอำเภอ ประจันตคาม ๑๔ กิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลบุฝ้ายและอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่
ทิศใต้	ติดกับตำบลประจันตคาม
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลโพธิ์งาม
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลคำโตนด

๒. **เนื้อที่** ประมาณ ๘๙.๑๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๖,๗๘๓ ไร่

๓. **ภูมิประเทศ** ตอนบนเป็นภูเขาและที่ราบสูง สภาพพื้นที่เป็นดินทรายตอนล่างเป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน

๔. **จำนวนหมู่บ้าน** ๑๒ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนา
หมู่ที่ ๒	บ้านหนองแก้ว
หมู่ที่ ๓	บ้านเกาะยายหมัก
หมู่ที่ ๔	บ้านเนินก่อ
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองแห้ว
หมู่ที่ ๖	บ้านเกาะพันชา
หมู่ที่ ๗	บ้านโคกอุทอง
หมู่ที่ ๘	บ้านประเทท
หมู่ที่ ๙	บ้านยาง
หมู่ที่ ๑๐	บ้านเนินหินตั้ง
หมู่ที่ ๑๑	บ้านชัยคลี
หมู่ที่ ๑๒	บ้านโคกเขื่อน



๔.๒. ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖

(สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง)

ประชากรทั่วไปทั้งสิ้น ๔,๖๒๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๗๒ คน หญิง ๒,๓๕๓ คน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนราษฎร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านนา	๕๐	๗๔	๖๒	๑๓๖
๒	บ้านหนองแก้ว	๑๕๕	๑๙๒	๑๙๕	๓๘๗
๓	บ้านเกาะยายหนัก	๑๓๑	๑๗๕	๒๑๔	๓๘๙
๔	บ้านเนินก่อ	๑๐๙	๑๐๐	๑๒๐	๒๒๐
๕	บ้านหนองแห้ว	๔๖	๖๙	๖๖	๑๓๕
๖	บ้านเกาะพันชา	๑๑๔	๒๐๖	๑๙๔	๔๐๐
๗	บ้านโคกอุ้งทอง	๑๔๑	๒๐๐	๒๔๗	๔๔๗
๘	บ้านประเฑท	๑๘๘	๒๘๒	๒๗๖	๕๕๘
๙	บ้านยาง	๘๔	๑๑๒	๑๒๒	๒๓๔
๑๐	บ้านเนินหินตั้ง	๑๙๒	๓๒๘	๓๔๑	๖๖๙
๑๑	บ้านชัยคลี	๑๓๓	๒๔๗	๒๓๘	๔๘๕
๑๒	บ้านโคกเขื่อน	๑๘๑	๒๘๗	๒๗๘	๕๖๕
รวมทั้งสิ้น		๑,๕๒๔	๒,๒๗๒	๒,๓๕๓	๔,๖๒๕



๔.๓. ข้อมูลประชากรแยกตามกลุ่มอายุ ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖

หมู่ ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร									
		อายุต่ำกว่า ๑ ปี		อายุ ๑ - ๔ ปี		อายุ ๕ ปี ขึ้นไป		อายุ ๒๐ - ๕๙ ปี		อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	นา	๐	๐	๓	๑	๑๑	๙	๔๒	๓๕	๑๘	๑๗
๒	หนองแก้ว	๒	๐	๔	๔	๓๓	๒๔	๑๑๔	๘๑	๓๙	๘๖
๓	เกาะยายหมัก	๐	๓	๓	๔	๓๒	๓๕	๑๐๒	๑๑๘	๓๘	๕๔
๔	เนินก่อ	๐	๒	๔	๕	๑๙	๑๙	๕๔	๖๓	๒๒	๓๒
๕	หนองแห้ว	๑	๐	๑	๒	๑๐	๑๔	๔๗	๓๗	๑๐	๑๓
๖	เกาะพันซา	๕	๐	๗	๓	๓๓	๓๘	๑๒๕	๑๑๑	๓๖	๔๒
๗	โคกอุทอง	๑	๒	๗	๘	๒๒	๓๐	๑๒๒	๑๔๐	๔๘	๖๗
๘	ประเทพ	๖	๑	๑๓	๒	๔๖	๓๘	๑๕๖	๑๔๕	๖๑	๙๐
๙	ยาง	๐	๑	๗	๓	๒๐	๒๓	๗๑	๖๗	๑๔	๒๘
๑๐	เนินหินตั้ง	๓	๒	๑๙	๑๑	๕๙	๕๒	๑๙๘	๒๑๔	๔๙	๖๒
๑๑	ชัยคีรี	๒	๑	๑๐	๑๒	๕๓	๔๔	๑๕๕	๑๔๘	๒๗	๓๓
๑๒	โคกเขื่อน	๔	๕	๑๔	๕	๕๔	๔๕	๑๖๒	๑๖๒	๕๓	๖๑
รวมทั้งสิ้น		๒๔	๑๗	๙๒	๖๐	๓๙๒	๓๗๑	๑,๓๔๘	๑,๓๒๑	๔๑๕	๕๘๕

๔.๔. สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. รายได้เฉลี่ยของประชากร

จากฐานข้อมูล จปฐ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รายได้เฉลี่ยของประชากรในตำบลหนองแก้ว ๖๕,๗๐๐ บาท/ปี

๒. อาชีพ

๒.๑ เกษตรกรรม

- ทำนา
- ทำสวน
- ทำไร่

๒.๒ เลี้ยงสัตว์

๒.๓ รับจ้างทั่วไป

๒.๔ รับราชการ

๓. หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

- โรงสี ๑ แห่ง
- ผลิตภัณฑ์จากดอกหญ้า ๕ แห่ง
- โรงกลั่นน้ำมันหอมไม้กฤษณา ๔ แห่ง
- โรงงานผลิตภัณฑ์แปรรูปหน่อไม้ ๒ แห่ง



๔.๕ สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองแก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกเขื่อน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดหนองแก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

๒. โรงเรียนวัดโคกเขื่อน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

วัด จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑. วัดหนองแก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

๒. วัดพรหมประสิทธิ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

๓. วัดเกาะพันชาโพธิยา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖

๔. วัดโคกอุทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗

๕. วัดป่าทุ่งพญาหาญ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐

๖. วัดโคกเขื่อน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒

สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักสงฆ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

๓. การสาธารณสุข ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองแก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓ คน

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกเขื่อน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔ คน

๔.๔ การบริการพื้นฐาน

๑. การคมนาคม

- ทางหลวง (อบจ.) ท่าโพธิ์ - เนินเป้า ผ่านหมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔
- ทางหลวง (อบจ.) สายหนองแก้ว - เนินแดง ผ่านหมู่ที่ ๑๒
- ทางหลวง (อบจ.) สายอินทร์ไตร์ - โคกบ้าน ผ่านหมู่ที่ ๓
- ทางหลวงชนบท สาย ๕๐๒๖ เนินหินตั้ง - น้ำตกรธารทิพย์ ผ่านหมู่ที่ ๑๐
- ทางหลวงชนบท สายประเถท - บ้านชัยคลี ผ่านหมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๑๒ และ หมู่ที่ ๑๑
- ถนนสัญจรภายในหมู่บ้านเป็นถนน คสล. ลาดยาง และถนนลูกรังบางส่วน

๒. การโทรคมนาคม

สถานีโทรคมนาคม - แห่ง

๓. การไฟฟ้า

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน ครบทุกครัวเรือน



๔. แหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๔.๑ ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๔ สาย

- คลองหนองแก้ว ไหลผ่านหมู่ที่ ๔,๒ และหมู่ที่ ๖
- คลองข้างคลาน ไหลผ่านหมู่ที่ ๑๑,๘ และหมู่ที่ ๗
- คลองบอน ไหลผ่านหมู่ที่ ๑๐,๙,๗,๕ และหมู่ที่ ๑
- คลองโคกเขื่อน ไหลผ่านหมู่ที่ ๑๑ และหมู่ที่ ๑๒

๔.๒ บึง หนองอื่น ๆ จำนวน ๑๐ แห่ง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๕. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย/ ผนังกั้นน้ำ จำนวน ๘ แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๕ แห่ง ได้แก่
 ๑. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑ จำนวน ๒ แห่ง
 ๒. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑ แห่ง
 ๓. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๓ จำนวน ๒ แห่ง
 ๔. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง
 ๕. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑ แห่ง
 ๖. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๖ จำนวน ๒ แห่ง
 ๗. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๗ จำนวน ๔ แห่ง
 ๘. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ จำนวน ๑ แห่ง
 ๙. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๙ จำนวน ๒ แห่ง
 ๑๐. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ จำนวน ๔ แห่ง
 ๑๑. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๑ จำนวน ๓ แห่ง
 ๑๒. ระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๒ จำนวน ๔ แห่ง

ระบบประปาหมู่บ้านทั้ง ๑๒ แห่งบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกิจการระบบประปาหมู่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน

๕.๖ ข้อมูลอื่น ๆ

๕.๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๑. น้ำตกธารทิพย์ หมู่ที่ ๑๐
๒. ป่าชุมชนบ้านชัยคีรี หมู่ที่ ๑๑
๓. ป่าชุมชนบ้านเนินหินตั้ง (โคกเขาดิน) หมู่ที่ ๑๐

๕.๖.๒ มวลชนจัดตั้ง

๑. สมาชิก อปพร. ๒ รุ่น ๙๙ คน
๒. จิตอาสาภัยพิบัติ ๕๕ คน



๔.๗. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

ประเภทรายได้	ปีงบประมาณ		หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	๑๔๙,๕๕๗.๕๙	๓๐๖,๓๒๗.๗๒	
ภาษีจัดสรร	๑๗,๙๓๕,๐๑๔.๒๗	๑๙,๗๙๑,๑๓๗.๒๐	
เงินอุดหนุน	๑๓,๙๘๖,๒๐๖.๘๕	๑๓,๗๓๔,๑๙๒	
รวม	๓๒,๐๗๐,๗๗๘.๗๑	๓๓,๘๓๑,๗๐๑.๙๒	

๔.๘. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชน

แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ ๑๖ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๑๒ กลุ่ม

(๒) จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

การคมนาคมสะดวก มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึง มีแหล่งน้ำธรรมชาติและสระเก็บน้ำ มีป่าชุมชน และมีกลุ่มอาชีพ

๔.๙. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

โครงสร้างและการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีองค์ประกอบในการบริหารงาน ๒ ฝ่าย คือ

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนจำนวน ๑๒ คน มีอำนาจหน้าที่ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล งบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และ เลขานุการนายก ๑ คนซึ่งมาจากการแต่งตั้งของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ส่วนราชการประจำ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑๐ การแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน



อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน (ตำแหน่งที่มีคนครอง)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ข้าราชการครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	-
๒	สำนักปลัด	๕	-	๕	๓
๓	กองคลัง	-	-	๒	-
๔	กองช่าง	๑	-	๒	-
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๓
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม		๘	๑	๑๐	๖
รวมทั้งสิ้น ๒๕ คน					

ที่มา : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖

๔.๑๑ จำนวนบุคลากรในสังกัด จำนวน ๔๑ คน ดังนี้

- คณะผู้บริหาร จำนวน ๔ คน
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จำนวน ๑๒ คน
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ คน

๔.๑๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- การขาดแคลนโคมไฟฟ้าสาธารณะ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ต้องการอาชีพเสริมรายได้
- ราษฎรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ขาดตลาดกลางจำหน่ายผลผลิต
- รายได้ไม่เพียงพอ
- พืชผลทางการเกษตรคุณภาพต่ำ และราคาตกต่ำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุข
- ขาดวัสดุงานแพทย์กำจัดพาหะนำโรค
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ และปัญหาโรคไม่ระบาดที่มีผู้ป่วยเสียชีวิตสูงสุด เช่น โรคมะเร็ง เบาหวาน ความดันโลหิตสูง รวมถึงปัญหาสุขอนามัยอื่นๆ ของประชาชน



๔. ปัญหาด้านน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - แหล่งน้ำต้นเขื่อนการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร
 - ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ ไม่ครบทุกหมู่บ้าน น้ำประปาไม่สะอาด
๕. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต
 - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการดูแล
 - เด็กและคนชราขาดการดูแล
 - ขาดการรับรู้ข่าวสารทางราชการและเอกชน
๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี
 - เด็กออกจากระบบการศึกษาก่อนถึงวัยอันควร
 - ขาดการส่งเสริมสนับสนุนทางการศึกษา
 - เด็กยากไร้ไม่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ และไม่ได้รับศึกษาในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับ
 - คนวัยหนุ่ม วัยสาว ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - การบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
 - การทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ
 - ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ
๘. ปัญหาด้านการบริการและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - งบประมาณมีไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน
 - บุคลากรมีไม่เพียงพอ
 - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๙. ปัญหาอื่นๆ
 - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน
 - หนี้สินภาคประชาชน
 - การว่างงานของประชาชน

๔.๑๓. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๑๔ วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลในภาพรวม

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว มุ่งบริการด้วยคุณธรรม นำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

ตำบลน่าอยู่

นโยบายที่จะทำให้ตำบลมีระบบแผนผังตำบลที่ดี สะอาด ปราศจากมลพิษ มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ประชาชน มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีปัญหาอาชญากรรม และแหล่งอบายมุข



สู่ชุมชนเข้มแข็ง

นโยบายสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาความยากจน การประกอบอาชีพ การป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด พัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ มีความเข้าใจในการใช้สิทธิและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลให้มีความสมบูรณ์ และมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มุ่งบริการด้วยคุณธรรม

นโยบายในการพัฒนางานบริการประชาชนให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีจิตสำนึกในการบริการประชาชน อำนวยความยุติธรรม และเป็นมืออาชีพ ในแต่ละสาขาการปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม อันติงามของท้องถิ่น

นำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

นโยบายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาในอนาคต ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของท้องถิ่น (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเกษตรปลอดภัย
๔. พัฒนาการและฟื้นฟูด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖. พัฒนาด้านเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต สภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี สร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผู้นำที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม
๒. มุ่งการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ พร้อมประสานชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๓. มุ่งส่งเสริมการเกษตร การผลิตที่มีประสิทธิภาพ สร้างมูลค่าเพิ่ม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาองค์ความรู้และสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจรากหญ้า
๔. มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

จุดหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะครบครัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันพร้อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวอื่นเพื่อเพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว
๓. เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้



๔. พัฒนาคอนิให้มีศักยภาพ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง พร้อมส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. เพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา ๔ แนวทาง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบบประชาธิปไตย

๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตเด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส เพื่อครอบครัวและชุมชนที่เข้มแข็ง

๓. พัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณสุข และการสังคมสงเคราะห์

๔. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ปัญหาสังคม ปัญหาคอร์รัปชัน ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา ๔ แนวทาง

๑. พัฒนาด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. พัฒนาศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๓. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมตามวัย

๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเกษตรปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นที่รู้จักอย่างยั่งยืน

๒. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเข้าถึงการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและแหล่งอย่างรวดเร็ว

๓. ส่งเสริมการพัฒนาสินค้า การตลาด เพื่อให้เกิดรายได้ในพื้นที่เขตตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและฟื้นฟูด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๑. ส่งเสริมการการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำ คู คลอง ฝายกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และเกษตรกรรม

๓. จัดการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๑. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน
๒. ส่งเสริมการสร้างโอกาสทางการตลาดในการจำหน่ายสินค้าเกษตร และสินค้า OTOP

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาของคนในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร



๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีดังนี้

๑.ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

- การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ ตาม มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และ มาตรา ๖๘
- มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนในการบริหาร
- คณะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจปัญหาและศักยภาพ ของตำบล อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร

จุดอ่อน (Weakness)

- โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- การสื่อสารภายในองค์กรขาดความชัดเจนในบางเรื่อง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น
- มีความขัดแย้งภายในองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหาร
- ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อยด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ

โอกาส (Opportunity)

- มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
- กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย
- ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตย และสนใจการเมืองสูง
- ระบบการเมืองท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ไม่มีความขัดแย้ง ทำให้ง่ายต่อการบริหาร



อุปสรรค (Threats)

- ความขัดแย้งทางการเมืองระดับชาติ ขาดความสามัคคีและความสมานฉันท์ของคนในชาติ
- การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย
- มีการแทรกแซงจากนักการเมืองในพื้นที่

๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่

จุดแข็ง (Strengths)

- มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
- สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วสามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบกฎหมาย
- มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนการกระจายอำนาจ

จุดอ่อน (Weakness)

- มีระเบียบกฎหมายใหม่จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- อำนาจในการออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายการ ออกระเบียบต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ

โอกาส (Opportunity)

- มีการแก้ไข เพิ่มเติม ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่ใช้บังคับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สามารถส่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ได้
- มีคณะกรรมการกลางคอยกำกับดูแล

อุปสรรค (Threats)

- กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ คำสั่งต่างๆ
- กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ คำสั่งต่างๆ ไม่มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ

๓. ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

- สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ และกำลังงบประมาณ
- บุคลากร(ข้าราชการ) เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น
- มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี
- บุคลากรและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน



จุดอ่อน (Weakness)

- จำนวนบุคลากรที่จะต้องเพิ่มมากขึ้น จะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต
- บุคลากรตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังยังไม่มี การคัดเลือกสรรหาเต็มอัตรากำลังตามโครงสร้าง
- บุคลากรบางส่วนเป็นอัตราที่บรรจุใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต
- มีการโอนย้าย หรือลาออกของบุคลากรบ่อยครั้ง

โอกาส (Opportunity)

- สามารถปรับกรอบแผนอัตรากำลังได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถได้
- สามารถรับโอนพนักงานได้

อุปสรรค (Threats)

- กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ คำสั่งต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- วิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
- งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ด้านงบประมาณ

จุดแข็ง (Strengths)

- มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน
- แนวโน้มของรายได้จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
- มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมาย และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีความสวยงามทางธรรมชาติ อากาศดี มีทรัพยากรและระบบนิเวศที่ยังสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness)

- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองมีมีน้อยเมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุน และรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้
- รายได้มีจำนวนจำกัดแต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง
- ขาดงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณสุขขนาดใหญ่

โอกาส (Opportunity)

- รายได้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- มีการจัดเก็บภาษีได้มากขึ้น
- ประชาชนเปิดดำเนินกิจการต่างๆ ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น



อุปสรรค (Threats)

- คณะกรรมการการกระจายอำนาจ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการโครงการ
- ประชาชน ผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ ไม่เสียภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

๕. ด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

- เริ่มมีการนำคอมพิวเตอร์มาจัดเก็บระบบฐานข้อมูล
- ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำมาใช้
- อบต. มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet Lan) และเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล

จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ ทำการจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ
- ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในบางระบบมีราคาสูง เช่น ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS)

โอกาส (Opportunity)

- ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
- ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม

อุปสรรค (Threats)

- เทคโนโลยีทันสมัยมีราคาแพง มีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้งาน ประกอบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
- บุคลากรปฏิเสธการเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๖. การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง (Strengths)

- ความสัมพันธ์ระหว่างภาคีพัฒนาต่างๆ ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานราชการในพื้นที่ ผู้นำ/กลุ่ม/องค์กร/เครือข่ายในชุมชน หน่วยงานเอกชน เป็นต้น มีการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
- มีการประสานงานและความร่วมมือระหว่าง อบต. ในพื้นที่เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

- การประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคในระดับอำเภอ/จังหวัด ยังไม่ดีเท่าที่ควร
- การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายปกครองในพื้นที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/สมาชิกสภา อบต.) บางหมู่บ้านยังมีความขัดแย้งกันอยู่



โอกาส (Opportunity)

- ความสามัคคีของคนในพื้นที่ระดับตำบลยังมีอยู่มากขึ้น
- ผู้บริหารสามารถประสานงานได้

อุปสรรค (Threats)

- ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง
- มีการแทรกแซงจากนักการเมืองในพื้นที่
- ทศนคติของพนักงาน

๗. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงาน

จุดแข็ง (Strengths)

- มีวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานเท่าที่จำเป็นต่อการทำงานต่อการปฏิบัติงานประจำ

ทั่วไป

จุดอ่อน (Weakness)

- ยังขาดแคลนวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรที่ใช้งานเฉพาะทาง

โอกาส (Opportunity)

- รัฐบาลมีการจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น
- มีการปรับกรอบแผนอัตรากำลังได้

อุปสรรค (Threats)

- คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ไม่จัดสรรงบประมาณให้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ต้องการถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- (๒) ต้องการไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้าน
- (๓) วางท่อระบายน้ำ
- (๔) ขุดสระน้ำเพื่อเพิ่มแหล่งน้ำทำการเกษตร และผลิตน้ำประปา
- (๕) ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- (๑) จัดตั้งกลุ่มแม่บ้านเพื่อประกอบอาชีพ
- (๒) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนแก่ราษฎร
- (๓) จัดตั้งตลาดกลางขายสินค้าของราษฎร
- (๔) สนับสนุนให้ราษฎรมีอาชีพเสริม

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) จัดการอบรมให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน
- (๒) จัดงบประมาณจัดซื้อวัสดุกำจัด ควบคุม พาหะนำโรค
- (๓) การส่งเสริมสุขภาพด้านต่างๆ
- (๔) การป้องกัน รักษา ควบคุมโรคต่างๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

- (๑) สนับสนุนให้มีน้ำสำหรับการบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง



โอกาส

๕. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

(๑) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนด้อย

(๓) รณรงค์ส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆ

(๔) รณรงค์และเฝ้าระวังปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๖. ความต้องการด้านการศึกษา

(๑) จัดงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอ

(๒) รณรงค์และจัดหาทุนการศึกษาให้เด็กยากไร้ได้เรียนหนังสือ

(๓) จัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น ให้ตรงกับวันหยุด

(๔) รณรงค์ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนให้สนใจการศึกษาในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับ

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) บ่อกักจัดขยะ, การเก็บขนขยะมูลฝอย, การลดปริมาณขยะมูลฝอย

(๒) การสร้างจิตสำนึกร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและป่าสาธารณประโยชน์

(๓) การรณรงค์สอดเขตที่สาธารณะ

๘. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) งบประมาณในการแก้ไขปัญหาของประชาชน

(๒) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

๙. ความต้องการด้านอื่นๆ

(๑) การแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๒) การแก้ไขปัญหาหนี้สินของประชาชน

(๓) การมีงานทำและอาชีพเสริม



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๖. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๗. การสาธารณูปการ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง
๔. จัดให้มีที่จอดรถ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาด
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์



ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๑๑. งานบริหารงานบุคคล



ภารกิจรอง

๑. งานการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. งานผังเมือง
๓. งานการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. งานการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๕. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๖. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๗. งานประสานสาธารณูปโภค
๘. งานกิจการโรงเรียน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ
ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา มีอัตรารว่าง ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา มีอัตรารว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา มีอัตรารว่าง ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนราชการต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ติดต่อ นัดหมายงาน เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับประชุม ติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ไม่ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบควบคุมวันลาพักผ่อนประจำปี และการลาประเภทอื่นๆ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานทะเบียนบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล การสรรหา สอบแข่งขันและสอบคัดเลือกพนักงานจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การพัฒนาบุคลากรการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอกำหนดพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การจัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การขอรับบำเหน็จบำนาญ งานสวัสดิการของพนักงานจ้าง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือโครงการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายของรัฐ แผนงานอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ หรือระดับจังหวัด และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและ ได้รับมอบหมายและเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๑.๔ งานนิติการ

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ตอบข้อหารือทางกฎหมาย การรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน การสอบสวนพิจารณาดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การจัดทำประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร (ITA) งานเลือกตั้ง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจตรา ฝ้าระวังรับแจ้งเหตุสาธารณภัยในตำบล จัดทำรายงาน และบันทึกข้อมูลสถิติต่างๆ รวบรวมและจัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเอกชน หรือประชาชนทั่วไป และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๑.๖ งานบริการสาธารณสุข

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านสาธารณสุขของตำบล กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กองทุนระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในตำบล งานอนามัยชุมชนรวมถึงโครงการด้านสาธารณสุขต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการวางแผนด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันควบคุม ตรวจสอบมลพิษทางน้ำ ทางอากาศ มลภาวะสิ่งแวดล้อม รายงานผลการตรวจสอบและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการวิเคราะห์ วางแผนงาน ดำเนินงาน และประเมินผลด้านวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร ส่งเสริมกิจกรรมทางการเกษตร เผยแพร่กิจกรรมทางการเกษตรในตำบล หนองแก้ว ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับด้านการเกษตร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๙ งานกิจการสภา

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนข้อมูลของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสงเคราะห์คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอดส์ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในตำบล การประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ การประสานงานชุมชนและกลุ่มอาชีพต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การจัดทำรายงานการเงิน การจัดทำฎีกาเบิกเงิน จัดทำเช็คเพื่อเบิกจ่ายเงินให้กับฎีกาที่ตรวจสอบใบสำคัญและฎีกาทุกประเภท การจัดทำทะเบียนคุมฎีกา ลงบัญชีเงินสดประจำวัน เงินจัดทำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Lass) การจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การจัดทำบัญชีการตรวจสอบบัญชีทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ภาษีที่ค้างชำระ และออกใบเสร็จรับเงินในการจัดเก็บรายได้ จัดทำระบบข้อมูลผู้ชำระภาษีและค่าธรรมเนียม การจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัดพัสดุครุภัณฑ์ ลงเลขรหัสพัสดุ รับ-จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ตรวจสอบพัสดุประจำปี ตรวจสอบร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง รวบรวมเอกสารการเบิกจ่ายพัสดุ เสนองานอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง และรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ในระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน โรงเรือน และสิ่งปลูกสร้างที่ตั้งอยู่ในเขตตำบล ในด้านรูปร่าง ลักษณะ และขนาดไว้ในรูปแผนที่ เพื่อใช้ในการจัดเก็บ เร่งรัด และติดตามรายได้ การปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ฯลฯ การตรวจสอบการขออนุญาตก่อสร้าง ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมการก่อสร้างอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ การตรวจสอบกำหนดผังบริเวณแนวระดับของอาคารที่ขออนุญาต การรองรับระวางแนวเขตที่ดิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานสาธารณูปโภค

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการซ่อมบำรุงรักษาถนน สะพาน การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคาในการบำรุงรักษาสาธารณูปโภค การควบคุมดูแลการจัดอาคารสถานที่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการออกแบบ เขียนแบบ อาคาร สะพาน และสิ่งก่อสร้างสำรวจและจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา การจัดระบบรวบรวมเอกสารสนเทศด้านการศึกษา การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดเก็บและวิเคราะห์การศึกษา เทคโนโลยี ด้านการศึกษา ประเมินผลและตรวจวัดผลทางการศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมทางศาสนา เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การจัดโครงการตามประเพณีเพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพของเด็กและเยาวชน การส่งเสริมการกีฬาขั้นพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา การจัดการแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ แก่เด็กและเยาวชนในตำบลหนองแก้ว และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินและบัญชีการทำให้สัญญาการจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโปศ ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโปศ ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการงานศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬา ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการงานศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬา ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด มีส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
ขั้นตอนต่อไป เป็นเรื่องขอการคำนวณหาจำนวนคนที่ต้องการในการทำงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีวิธีการคำนวณ ประมาณ ๑๐ วิธี ซึ่งแต่ละวิธีจะมีแนวคิด วิธีการ และสูตรที่ใช้กันมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และแต่ละงานแต่ละส่วนราชการอาจจะต้องใช้วิธีการที่ต่างกัน หรือใช้หลาย ๆ วิธีร่วมกัน

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ ดังนี้



๑.๑ ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียง ความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพออ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคน ที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณ โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม กับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
นิติกร (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
คนงาน	๓	๓	๓	๓	+๒	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (งบ อบต.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอใช้บัญชี กรมฯ
รวมพนักงานส่วนตำบล	๒๑	๑๙	๑๙	๑๙	๑๐	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๕	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๐	๔๐	๔๐	๑๕	-	-	

หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจัดสรรจาก
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน พิม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๕๔,๕๒๐	๕๗๐,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
	สำนักปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๓๑,๗๖๐
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	๑๘,๘๙๐
๑๑	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๒,๓๖๐
๑๕	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๒๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๐,๔๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๓,๓๒๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐

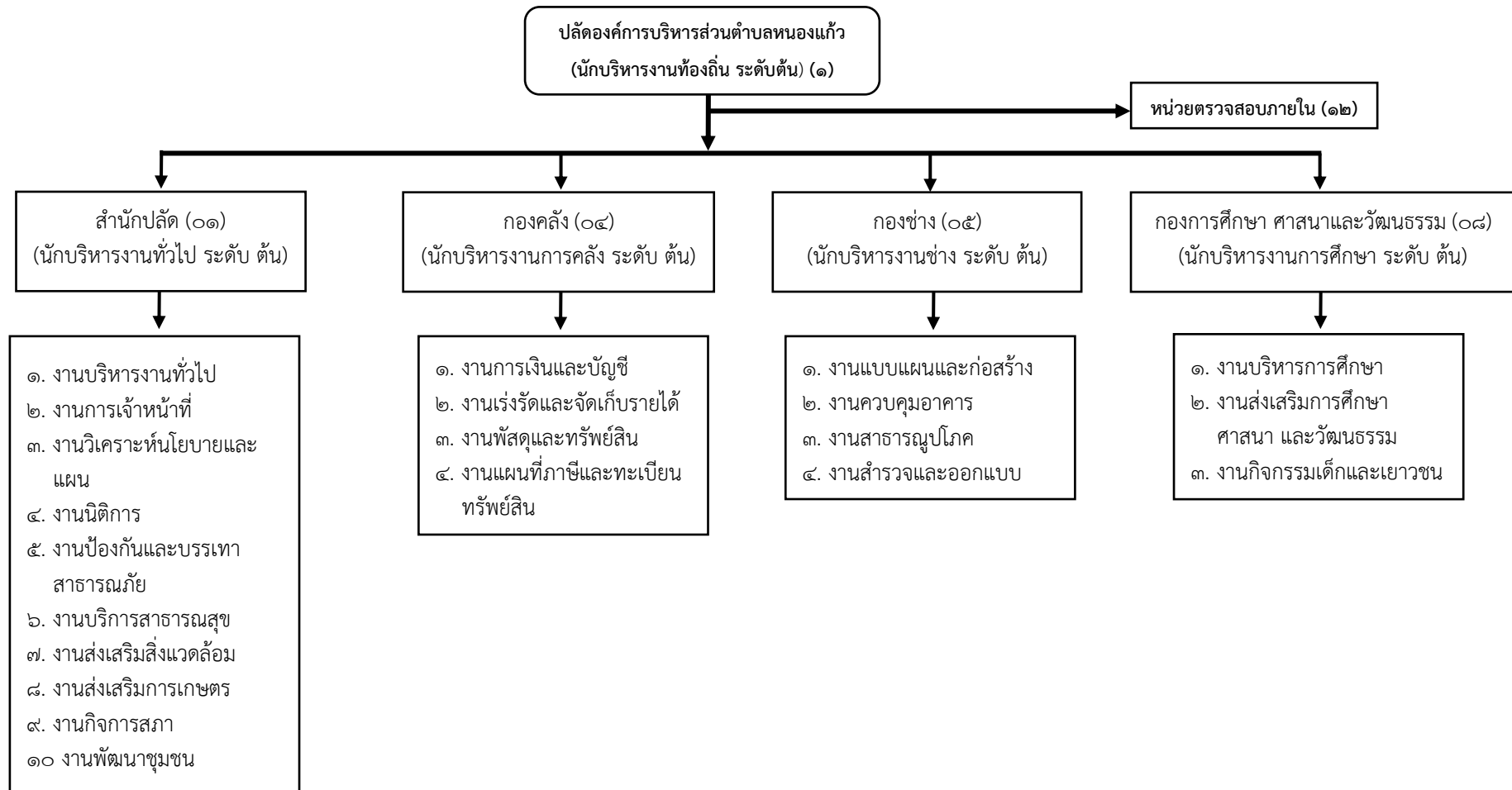
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน พิม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ขก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐	
๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๓๐๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๕๖๐	๓๔๕,๑๒๐	๓๖๕,๘๘๐	๒๕,๕๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๓,๕๒๐	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
(๕)	รวม		๔๒	๒๗	๘,๙๐๒,๕๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๓	-	-	๒๘๘,๔๒๐	๒๙๔,๑๘๐	๓๐๐,๕๔๐	๙,๔๐๖,๙๒๐	๙,๗๐๑,๑๐๐	๑๐,๐๐๑,๖๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๔๑๑,๐๓๘	๑,๔๕๕,๑๖๕	๑,๕๐๑,๒๔๖		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๘๑๗,๙๕๘	๑๑,๑๕๖,๒๖๕	๑๑,๕๐๑,๘๘๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๙๑	๓๐.๓๖	๒๙.๘๑		

หมายเหตุ : ฐานการคิดคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคิดคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๓๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคิดคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (๓๖,๗๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ = ๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งราชการตามแผนอัตราแผนกำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวปานทิพย์ แดงเย็น	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๓,๕๖๐
	สำนักปลัด											
๒	-	-	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม (๓๙๓,๖๐๐)
๓	นางสาวสุธิดา สำลี	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๔	-	-	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๕	นายอานันต์ เผ่าทหาร	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๖	จ.ส.อ.ประเสริฐ พิมหา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๐-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๗	-	-	๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๘	นายสิทธิณัฐ ปินะสา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๙	นายเสริมศักดิ์ คำพระยา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางสาวรัชชนันท์ แสงอุทัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๖,๖๘๐ (๑๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๖,๖๘๐
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นางสาวมนธิรา ชัยศิริอนันต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายปรรณสรณ์ เฟื่องทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายไพศาล ศิริอรุณปัญญา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๓๒๐
๑๕	นางเพ็ญศรี ชัยศิริอนันต์	ม.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายพิเชษฐ์ อินทวาปี	ปวช.	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวีรยุทธ ชีวิทโสภณ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นายพิชิตดนัย อินทวาปี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๒๒	-	-	๓๐-๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๐-๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๓๕,๖๐๐)
๒๓	-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๒๕	-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นางสาวเยาวลักษณ์ นรินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	๑๕๙,๘๔๐ (๑๓,๓๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๙,๘๔๐
๒๗	นางสาววุฒิสิริ ชัยนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
	กองช่าง											
๒๘	นายอลงกต เปรมสุข	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๔๕,๕๕๒๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๙๗,๕๒๐)
๒๙	-		๓๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นางสาววิชาดา ชาติไทย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๑	นายกสิณพจน์ นามสิทธิโรจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๓๒	-	-	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม (๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๓๕,๖๐๐
๓๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายปฐวิวัฒน์ แก้วตา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๐-๓-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๓๕	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	นางสาวพรุ่ง ยอดศรี	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗,๐๘๐ (๒๕,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๗,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นางสาวบุษยามาส แม่นนิยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๒๔๐ (๑๓,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๒๔๐
๓๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	

พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นางธนาภา แดงโชติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวสุจิตรา เพ็ชรคง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางจันทนา ปานทอง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๒	-	-	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จะ ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นม ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการ พัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ที่ สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ บุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแก้วเพื่อยึดเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและกำหนดหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๑ พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓ พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น



๒. คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- ข้อ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๓ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ ๔ พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ข้อ ๑ พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ข้อ ๒ พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม
- ข้อ ๓ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๔ พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ข้อ ๕ พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๔. คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑ พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถ ปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเองจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือ แนะนำให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลที่ตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- ข้อ ๒ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ข้อ ๓ พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

