

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังพนักงานตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วให้เหมาะสม อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

เมษายน ๒๕๖๔



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล.....	๑
วัตถุประสงค์.....	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
สภาพปัญหาปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕
ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว.....	๑๓
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๖
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๗
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๑
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๘
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง.....	๒๙
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๐

ภาคผนวก

- รายงานการประชุม
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ฯลฯ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงที่ ๒) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึง การกำหนดชื่อกอง สำนัก หรือ



ส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฝ่าย /กลุ่มงาน และงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศ ให้
องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ
ภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.
อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน
และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่
ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุงที่ ๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่
ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด
อัตรากำลึง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ
กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน
ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลึง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลึงในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยุบเลิก
หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในการพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคคลของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ



เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังงานของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง



ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์หรืออัตรากำลัง (effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของหน่วยงานให้เป็นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึง การกำหนดชื่อกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฝ่าย /กลุ่มงาน และงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศ นั้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๑.สภาพทั่วไป

๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งและพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอกันทรารมย์

ทิศใต้ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสัง อำเภอกันทรารมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลละทาย อำเภอกันทรารมย์



อาชีพประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ผลผลิตที่สำคัญของตำบลหนองแก้ว ได้แก่ ข้าว, ถั่วลิสง, กระเทียม, หอม, ข้าวโพดและพืชผักต่าง ๆ

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบ มีแม่น้ำมูลไหลผ่านทางทิศใต้กับทางทิศตะวันออก โดยแบ่งตามฤดูกาลได้ดังนี้

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดมาจากตอนเหนือของประเทศจีน

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดมาจากเวียดนาม

- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองแก้ว ตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ ๓๓๑๓๐ โทรศัพท์ ๐-๔๕๘๒-๖๑๖๗-๘

จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีประชากร ๔,๓๙๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๑๖๑ คน หญิง ๒,๒๓๖ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๙๓.๒๑ คน/ตารางกิโลเมตร มีครัวเรือน จำนวน ๙๘๔ ครัวเรือน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากรทั้งหมด		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองแก้ว	๑๘๗	๓๙๘	๓๙๘	๗๙๖
๒	บ้านห้วยนา	๘๘	๒๓๙	๒๔๖	๔๘๕
๓	บ้านกอก	๑๒๙	๒๓๖	๒๘๑	๕๑๗
๔	บ้านเปือย	๑๕๖	๓๖๐	๓๕๙	๗๑๙
๕	บ้านหนองแก้ว	๑๒๓	๒๕๕	๒๖๗	๕๒๒
๖	บ้านเปือย	๑๗๖	๓๕๑	๓๖๔	๗๑๕
๗	บ้านกอก	๑๒๕	๓๒๒	๓๒๑	๖๔๓
รวม		๙๘๔	๒,๑๖๑	๒,๒๓๖	๔,๓๙๗

ที่มา: งานทะเบียนราษฎร อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ

รายได้ประชากร

รายได้ส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ ได้มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม, รองลงมาเป็นการค้าขาย มีบางส่วนเข้าไปทำงานตามเมืองใหญ่ และในกรุงเทพมหานคร



ก.ปั้มน้ำมันรายย่อยแบบมือหมุน	๑ แห่ง
ข.ร้านซ่อมรถขนาดเล็ก	๓ แห่ง
ค.โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๖ แห่ง

การศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีสถานศึกษา ๓ แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียน แวงแก้ววิทยา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ นอกจากนี้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วยังเป็นที่ตั้งของสถานศึกษา อื่น ๆ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้
 - ๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีบ้านเปือย
 - ๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่าวรารามบ้านหนองแก้ว
 - ๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาบ้านหัวนา

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑.วิสัยทัศน์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

“ตำบลหนองแก้ว เป็นเมืองแห่งคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินชีวิตตามรอยพ่อสานต่อหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖”

๒.วิสัยทัศน์พัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

“ เมืองน่าอยู่ ประตูกการค้า การท่องเที่ยว อารยธรรมขอมโบราณเป็นเลิศด้านกีฬา นำสินค้าเกษตรมาตรฐาน และปลอดภัยสู่ครัวโลก ”

พันธกิจจังหวัด

- สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยบ้านเมืองมีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว

- ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการศึกษา และกีฬาของจังหวัด
- ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูป

สินค้าเกษตร

- บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ และเอกชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

เนื่องจากประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย และมีวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม โดยเฉพาะเกี่ยวกับการเกษตรหลายประการ ในการพัฒนาร่วมกับประชาชน จึงเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการทำมาหากินและการผลิตสินค้าเกษตรแบบดั้งเดิม ที่เน้นใช้แรงงานคนมากกว่าเครื่องจักรตามวิถีศรีสะเกษ แต่เพิ่มทักษะและมูลค่าให้ขึ้นไปตามความต้องการของตลาดมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ทำให้ประชาชน มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความสุข แม้จะไม่ร่ำรวยเหมือนที่อื่น โดยจะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการใช้เครื่องมือดังกล่าวข้างต้น จะเป็นการพัฒนาจังหวัดที่มุ่งไปสู่เป้าประสงค์สุดท้าย เพื่อให้ "ชาวศรีสะเกษ กินอุ่น นอนอุ่น ทุนมี หนี้หมด" โดยขยายความได้ ดังนี้



กินอ้อม คือ การมีเศรษฐกิจที่พอเพียง พึ่งพาตนเองได้ ประชาชนผลิตอาหารอย่างเพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค ที่เหลือจะนำไปจำหน่ายประชาชนมีความมั่นคงทางด้านอาหาร / ที่อยู่อาศัยและสามารถดูแลตนเองได้

นอนอุ่น คือ การมีสุขภาพดี และฝันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีปัญหา ยาเสพติด ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความสุขมีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งประชาชนรักการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา

ทุนมี ได้แก่ ทุนทางที่ดิน ทุนที่เป็นตัวเงิน ทุนทางปัญญา รวมทั้งทุนทางสังคม ไม่หมดหวัง สิ้นคิด ทุนทำให้เกิดรายได้ที่มั่นคงมีความร่วมมือระหว่างกัน อันเชื่อมโยงมิติความมั่นคงของประเทศได้

หนี้หมด ก็คือ เมื่อประชาชนมีรายได้ก็จะปลอดจากหนี้สิน เป็นความสุขของประชาชน ทุกข์หมดไป

ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ต้องมีการบูรณาการงานของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน และน้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเสมอ เนื่องจากเป็นหน้าที่ของประชาชนที่สามารถช่วยกันในการพัฒนาจังหวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

ในการพัฒนาตำบลหนองแก้วขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบดูแลเป็นจำนวนมากและประชาชนในตำบลมีการตั้งถิ่นฐานกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ของตำบล ทำให้มีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตำบลหนองแก้วในช่วง ๔ ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) ถึงแม้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานแก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลหนองแก้วได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังคงพบว่ามีปัญหาและความต้องการหลายประการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วยังไม่สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายในองค์กรเองและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ทั้งนี้ในการดำเนินงานพัฒนาตำบลหนองแก้วในแต่ละปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในตำบลหนองแก้ว ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วในแต่ละปี โดยสอบถามเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ปัญหาและความต้องการที่ประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วแก้ไขและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในตำบลหนองแก้วได้อย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมายังพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการดังนี้

(๑) การก่อสร้างถนนมีความมั่นคงแข็งแรง และสามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงในหมู่บ้านต่างๆ โดยเฉพาะหมู่บ้านหลักและห้วยอมบ้านบริวารต่างๆ บนพื้นที่สูง เนื่องจากถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังและถูกทำลายได้ง่ายทั้งจากการใช้งานและการได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น อุทกภัย และภัยแล้ง เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อราษฎรในหมู่บ้านได้รับความเดือดร้อน



ราษฎรในพื้นที่จึงมีความต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังดังกล่าวเป็นประจำทุกปีและดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงและสามารถใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล ประกอบกับถนนเชื่อมต่อระหว่างจังหวัดยังไม่มี ก่อให้เกิดปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก

(๒) การขุดลอกรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านที่ตื้นเขินและมีน้ำขังในหลายจุด ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของยุงลาย รวมถึงปิดกั้นทางไหลของน้ำจนบางครั้งก็ส่งผลกระทบต่อให้น้ำเอ่อล้นไหลเข้าสู่บ้านเรือนของราษฎร นอกจากนี้ ในหลายหมู่บ้านยังมีความต้องการให้มีการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กขึ้นใหม่และซ่อมแซมรางระบายน้ำเดิมที่มีปัญหาในการใช้งาน เพื่อให้ น้ำเสียและน้ำทิ้งภายในชุมชนไหลได้โดยสะดวกและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชน

(๓) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน หมู่บ้านที่มีปัญหาเรื่องไฟฟ้าเกือบทั้งหมดเป็นหมู่บ้านที่มีอยู่สาธารณะ ในครัวเรือนยังประสบปัญหาการชำรุดและเสื่อมสภาพของอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ จนไม่สามารถใช้งานได้ทำให้ราษฎรในหมู่บ้านดังกล่าว ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วดำเนินการซ่อมแซมและติดตั้งติดตั้งใหม่ให้แก่ครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาน้ำเพื่อการอุปโภคและปัญหาภัยแล้ง นับว่าเป็นปัญหาสำคัญของตำบลหนองแก้วรวมถึงพื้นที่อื่น ๆ ของจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้หลายครัวเรือนในตำบลหนองแก้วต้องขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และต้องการที่กักเก็บน้ำเพื่อให้มีเพียงพอต่อการใช้ในครัวเรือนและในชุมชน รวมถึงการขยายระบบประปาหมู่บ้านในครอบคลุมทุกครัวเรือนในหมู่บ้านนอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการประปาตำบลหนองแก้ว ยังพบว่า คุณภาพน้ำดิบที่นำมาผลิตน้ำประปายังมีปัญหาในบางช่วงเวลา โดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนน้ำไม่พอในการผลิตน้ำประปา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตรกรรม
- (๒) ปัญหาน้ำสำหรับใช้ทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาต้นทุนในการทำการเกษตรกรรมสูงและผลผลิตไม่มีราคา
- (๔) ปัญหาประชาชนว่างงานในฤดูแล้ง
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
- (๖) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และผู้ป่วยเอดส์ได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาเด็ก เยาวชนไม่ได้รับการศึกษาต่อและขาดการเอาใจใส่จากผู้ปกครอง
- (๓) ปัญหาการขับรถเร็ว เสี่ยงตั้ง ยาเสพติด และเยาวชนทะเลาะวิวาทกัน
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในหมู่บ้าน เช่นโรคไข้เลือดออกฯ
- (๕) ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- (๖) กลุ่มเยาวชนยังขาดการอบรมให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- (๒) ปัญหาผู้แทนประชาคมหมู่บ้าน ขาดความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง กับทางองค์การบริหารส่วนตำบล



(๓) ปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน อบต. ไม่เพียงพอและชำรุดใช้งานไม่ได้

(๔) ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานใน อบต. และประชาชนยังให้ความสำคัญกับการประชุม ประชาคมน้อย

(๕) ประชาชนขาดความสนใจในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการ

(๖) ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และตัดไม้ในที่สาธารณประโยชน์

(๒) ปัญหาสารเคมีตกค้างในพื้นที่ดินและผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ปัญหาไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ปัญหามลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน เช่น การเผาถ่าน โรงสี การทำคอกสัตว์ได้ถุนบ้าน

(๕) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

(๑) แหล่งน้ำ คูส่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขินทำให้ประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ และส่งน้ำไม่เพียงพอ

(๒) การปรับปรุงคุณภาพน้ำดื่มยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

(๑) มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

(๒) ยังมีแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำและยุงลายอยู่มากในพื้นที่

(๓) อสม. ขาดความรู้และงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการ

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) ประชาชนขาดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมทางประเพณีหากไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน

(๒) งบประมาณไม่เพียงพอในการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

(๑) ปรับปรุงซ่อมแซม สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง

(๒) ขุดลอกคลองส่งน้ำหมู่บ้านไม่ให้ตื้นเขิน

(๓) ด้านการคมนาคม ต้องการถนนที่มั่นคงแข็งแรงสามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล

(๔) ด้านการระบายน้ำ การวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

(๕) ด้านไฟฟ้าต้องการขอขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้าน

(๖) ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้าน

(๗) จัดหาน้ำอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอกับความต้องการ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) เกษตรกรกู้เงินจากแหล่งเงินทุนนอกระบบ



- (๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ และเงินทุนในการดำเนินงาน
- (๓) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและคุณภาพต่ำ
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
- (๕) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- (๖) พื้นที่ราบลุ่มเมื่อเวลาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหายจากน้ำท่วมขังทำให้

รายได้จากผลผลิตตกต่ำ

- (๗) ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๓. ความต้องการด้านสังคม

- (๑) สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ด้อยโอกาส
- (๒) สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาด้านยาเสพติด
- (๓) สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยาเสพติด

- (๔) ให้ความรู้แก่เยาวชนและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- (๒) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านประชาธิปไตย
- (๓) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- (๔) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- (๒) จัดฝึกอบรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) สนับสนุนโครงการปลูกต้นไม้

๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- (๒) ขุดลอกคลองส่งน้ำ
- (๓) ปรับปรุงคุณภาพน้ำดื่ม

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวัน
- (๒) ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
- (๓) ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำในพื้นที่
- (๔) ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (๕) ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.
- (๖) ต้องการให้ส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, โรค

พิษสุนัขบ้าโรคเอดส์

- (๗) จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- (๘) วางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- (๙) พัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในหมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดเรียบร้อย

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง



- (๒) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันให้เด็กได้ทานครบทุกมื้อ
- (๓) ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ภายในตำบล
- (๔) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- (๖) ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

ความต้องการของประชาชน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและบำรุงรักษาดินด้วยอินทรีย์วัตถุ/ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นอาชีพเสริมรองรับหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม, กลุ่มกองทุนต่าง ๆ ในด้านการบริหาร การจัดการภายในกลุ่มเพื่อความยั่งยืนต่อไป

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ต้องการให้ส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, โรคพิษสุนัขบ้าโรคเอดส์
- ๓.๒ จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ๓.๓ วางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- ๓.๔ พัฒนาล้างแวล้อมภายในหมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดเรียบร้อย

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรให้เพียงพอใช้ได้ตลอดปี
- ๔.๒ ต้องการภาชนะรองรับน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

๕. ความต้องการด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการรับบริการจากรัฐอย่างทั่วถึง
- ๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนเช่นสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนต่าง
- ๕.๓ ต้องการให้จัดกิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- ๕.๔ สนับสนุนสงเคราะห์เด็ก, คนชรา, ผู้พิการ, ผู้ป่วยโรคเอดส์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ต้องการให้ปลูกป่าทดแทนในส่วนที่ถูกแผ้วถางทำลาย
- ๖.๒ ต้องการให้ภาครัฐจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านกฎหมายป่าไม้ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ต้องการปรับปรุงอาคารที่ทำการ อบต.และสภาพภูมิทัศน์ ให้ ใช้เป็นศูนย์กลางส่วนราชการประจำตำบล และเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
- ๗.๒ จัดอบรมและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ให้กับประชาชนทั้งในด้านการจัดเก็บภาษีและด้านการบริหาร
- ๗.๓ ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น

๘. ด้านปัญหาเสพติด

- ๘.๑ ต้องการให้รณรงค์จัด กิจกรรมในการต่อต้านยาเสพติด



๘.๒ ต้องการให้ส่งเสริม กิจกรรมด้านการกีฬา โดยกลุ่มเป้าหมายคือเยาวชนแต่ละหมู่บ้าน

๘.๓ ต้องการให้จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับยาเสพติด

๙. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙.๑ ต้องการให้มีอาสาสมัครดูแลและรักษาความสงบภายในหมู่บ้านและสอดส่องดูแลสถานที่ราชการภายในเขตตำบล

๙.๒ ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านความมั่นคง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร โดยกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกจากนั้นยังได้ เน้นการ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้เด็กก่อนวัยเรียนได้มีพัฒนาการที่ดีและมีความพร้อมที่จะเริ่มเข้าศึกษาในระดับประถมต่อไป อีกทั้งได้ส่งเสริมให้เยาวชนให้ห่างไกลจากปัญหา ยาเสพติด โดยสนับสนุนให้เยาวชนเล่นกีฬา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งกลุ่มอาชีพการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ประชาชนมีงานทำภายหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกกลางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก



- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีการและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนด สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบการดำเนินการ และจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) และพิจารณาปัจจัยใน(จุดแข็ง, จุดอ่อน) ปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ของตำบลหนองแก้ว ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง

๑. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้นำในด้านการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ ในการทำงานเพื่อส่วนรวม
๒. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรในระดับตำบลและแหล่งการเรียนรู้การทำปุ๋ยอินทรีย์
๓. ประชาชนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย สนใจในเกร็ดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว
๔. คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น งานประเพณีต่าง ๆ
๕. มีแม่น้ำ(น้ำมูล)ล้อมรอบสามารถเก็บกักน้ำไว้ให้ประชาชนใช้ในฤดูแล้งได้เป็นจำนวนมาก
๖. มีไฟฟ้าแสงสว่างครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตชุมชน
๗. สภาพถนนมีการปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้

จุดอ่อน

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเมื่อเวลาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย
๒. ประชาชนบางส่วนขาดการประสาน และการให้ความร่วมมือในการร่วมโครงการ/กิจกรรม
๓. เกษตรกรบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการออมทรัพย์



๔. ขาดผู้นำที่มีความคิดริเริ่มทางภูมิปัญญา
๕. ขาดอุปกรณ์ที่ช่วยเหลือประชาชนด้านการเกษตร

โอกาส

๑. จังหวัดศรีสะเกษเตรียมนโยบายสร้างคุณภาพและมาตรฐานการผลิตการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับโครงการในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว
๒. จังหวัดศรีสะเกษ มีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจพอเพียง ตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข
๓. รัฐบาลมีนโยบายในปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้สมดุล และส่งเสริมการสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
๔. รัฐบาลมีนโยบายในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค

๑. รัฐบาลไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการควบคุมการใช้สารเคมีในการเกษตร
๒. สภาพเศรษฐกิจผันผวนทำให้ราคาอุปกรณ์ ทางเทคโนโลยีมีราคาสูง
๓. ปัญหาราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมกาพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสาธารณะ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๗. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗ . สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว กำหนดโครงการสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองการคลัง กองโยธา กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรมและหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๖ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทะเบียนการค้าใหม่ - แก้ไขเปลี่ยนแปลงการจดทะเบียน - ยกเลิก - ตรวจสอบ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุมสภา - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๕ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจดทะเบียนพาณิชย์ใหม่ - แก้ไขเปลี่ยนแปลงการจดทะเบียน - ยกเลิกการจดทะเบียนพาณิชย์ - ตรวจสอบการจดทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๖ งานกรรมาธิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการ การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย - งานการคัดเลือก สอบคัดเลือก เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ - การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลวิชาการ -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ 	<p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ - งานข้อมูลสารสนเทศ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสนับสนุนลงทะเบียนเด็กแรกเกิด - งานสนับสนุนการจัดการศพผู้สูงอายุ - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลวิชาการ -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสุขาภิบาลส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมป้องกันโรค -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ 	
<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ 	<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - ค่าน้ำประปา,ค่ากระแสไฟฟ้าคลองส่งน้ำ - งานพัฒนารายได้ - งานกิจการประปา <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ออกแบบและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	
<p style="text-align: center;">๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑. งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการกีฬา <p>๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๓. งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมกีฬา -งานส่งเสริมนันทนาการ -งานศูนย์เยาวชน 	<p style="text-align: center;">๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑. งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการกีฬา - งานสภาเด็กและเยาวชน <p>๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๓.งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมกีฬา -งานส่งเสริมนันทนาการ -งานศูนย์เยาวชน 	
-	<p style="text-align: center;">๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - การประสานจัดวางระบบควบคุม ภายในของส่วนราชการ 	



๘.๒ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	--ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง ๐๕								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ถ่ายโอนกรมศาสนา)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา -รอกกรม จัดสรร
ครูผู้ช่วย (ถ่ายโอนกรมศาสนา)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอนกรมศาสนา)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	-	๑	๑	๑	+๑			
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔๗	๔๗	๔๗	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๔๙,๗๖๐	๔๘๖,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	๑	๑๙,๖๗๐	๒๓๖,๐๔๐	๙,๔๘๐	๙,๘๕๐	๑๐,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๓,๒๑๐	๑๕๙,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๔๗๐	๑๔๐,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๙	ภารโรง(ทักษะ)	๑	๑๒,๒๔๐	๑๔๖,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐

๓. กองคลัง



๑) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕	ลูกจ้างประจำ(เจ้าพนักงานธุรการ)(พง.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑๔,๑๑๐	๑๖๙,๓๒๐	๖,๗๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ ตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๒,๔๑๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๘๒๐	๑๕๓,๘๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๙๓๐	๑๔๓,๑๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐
๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐



๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	ครู (ถ่ายโอนกรมศาสนา)	๔	-	-	-	-	-
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ถ่ายโอนกรมศาสนา)	๓	-	-	-	-	-
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน - คน ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐

๕.ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
๑	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐,๐๐๐



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)*	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดออบต.(บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๕๐๓,๑๖๐	๕๑๙,๖๐๐	๘๓๙,๑๖๐	
๒	รองปลัดออบต.(บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
สำนักงานปลัด ออบต.(๑๑)															
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๓๖,๐๔๐	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๕๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๕,๓๗๐	๒๖๕,๖๙๐	
๙	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๓๖๐	
๑๐	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๘,๓๘๐	-ว่าง-
๑๑	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)															
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-ว่าง-
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
ลูกจ้างประจำ															
๑๙	จพง.ธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๖,๑๒๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๑,๖๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๐	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	-	-	-	๖,๗๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๐๐	๑๘๓,๑๘๐	๑๙๐,๖๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๒๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง(๐๕)															
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๘,๙๒๐	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๕,๙๒๐	๑๖๑,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๖	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๖,๘๘๐	๑๒๑,๕๖๐	
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๖,๘๘๐	๑๒๑,๕๖๐	-ว่าง-
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม(๐๘)															
๒๘	ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๔๒๐,๘๘๐	๔๔๘,๐๘๐	๔๗๕,๓๒๐	-ว่าง-
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๓๐	ครู	ชก.	๔	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา
๓๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-รอกกรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตรา)
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(๑๕,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๘,๖๔๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	-	-	๓๕๕,๓๒๐	+๑	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๓,๖๔๐	๓๙๗,๘๐๐	-กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม	-	๔๖	๓๘	๘,๙๕๙,๘๔๐	+๑	-	-	๓๔๖,๗๔๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๕๕,๘๐๐	๙,๒๗๖,๕๔๐	๙,๖๒๐,๓๔๐	๙,๙๗๑,๕๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%											๑,๙๙๑,๔๘๙	๑,๔๔๓,๐๕๑	๑,๔๕๙,๗๙๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๑๐,๖๖๘,๐๒๑	๑๑,๐๖๓,๓๙๑	๑๑,๔๖๗,๑๗๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											๓๒,๗๗๗	๓๒,๓๓๗	๓๑,๙๕๕	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐)

จ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท $= (๓๑,๐๐๐,๐๐๐ * ๕\%) + ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๕๕๐,๐๐๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔,๑๗๘,๐๐๐ บาท $= (๓๒,๕๕๐,๐๐๐ * ๕\%) + ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ = ๓๔,๑๗๘,๐๐๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๘๘๗,๐๐๐ บาท $= (๓๔,๑๗๘,๐๐๐ * ๕\%) + ๓๔,๑๗๘,๐๐๐ = ๓๕,๘๘๖,๙๐๐$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

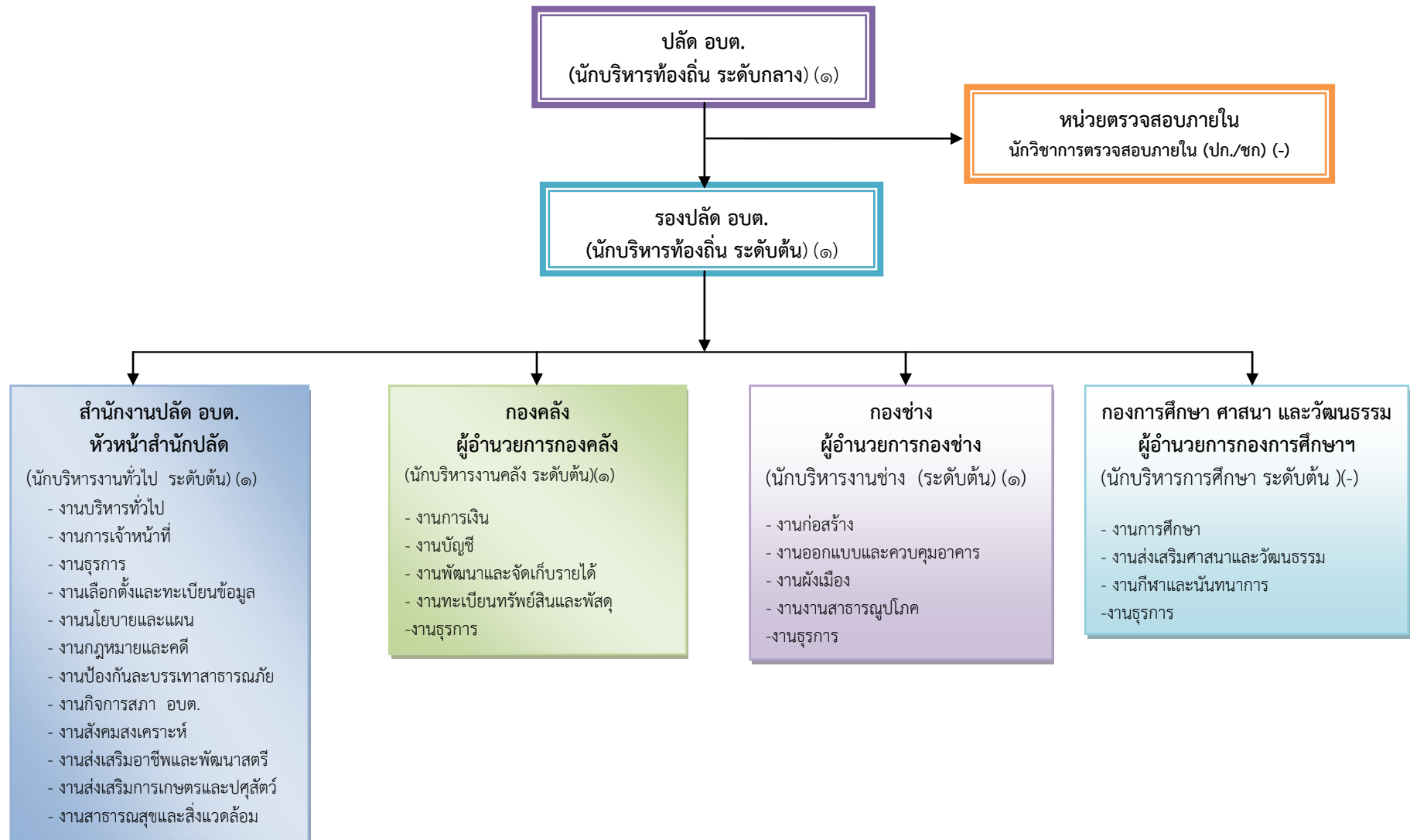
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียนตามลำดับรหัสส่วนราชการ(สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.กท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

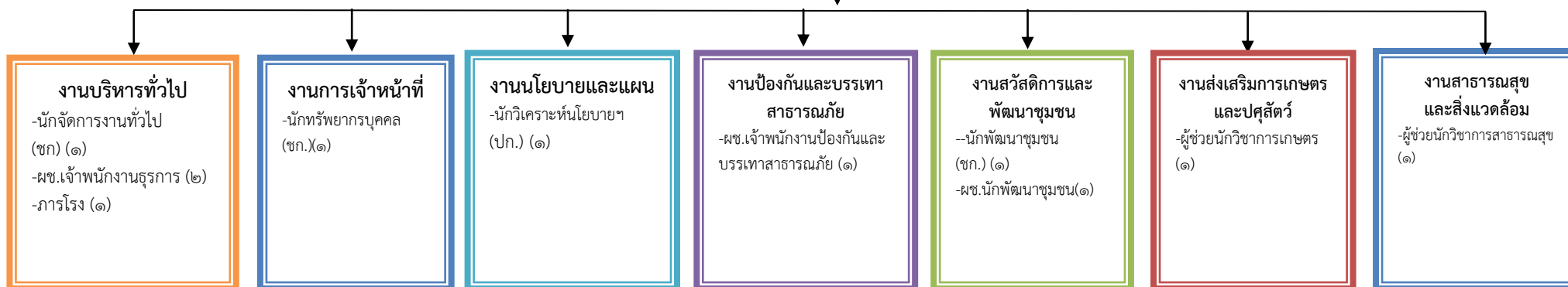


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

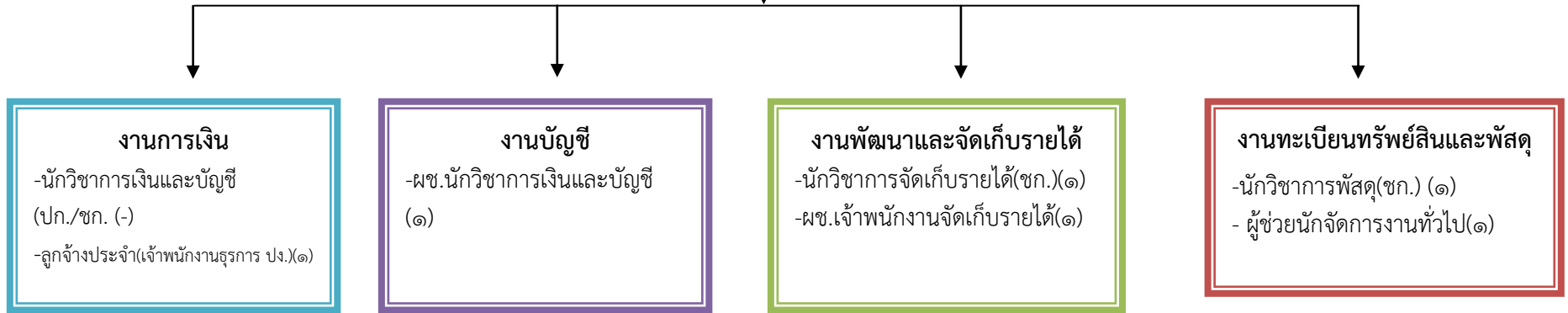
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๗	-	๑๒

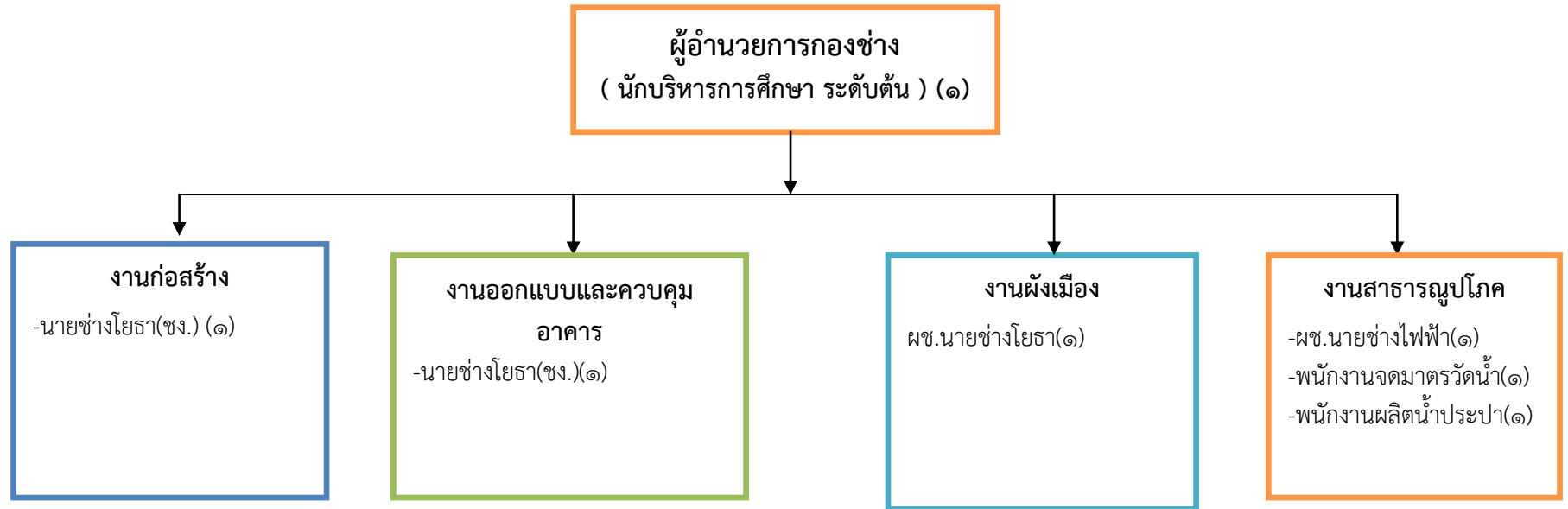
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)



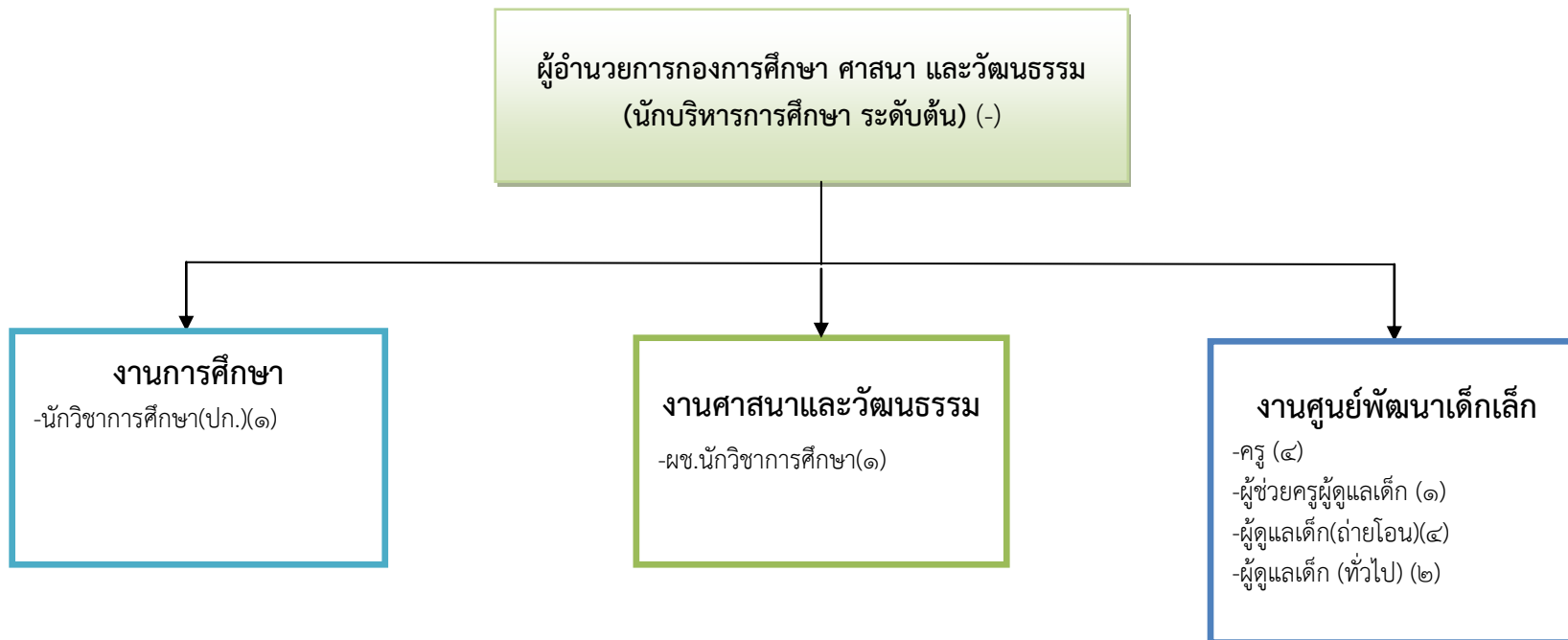
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๕	๒	๑๔

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
-นักวิชาตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (-)

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



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายปัญญา ชูเลิศ	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัด อบต.) นักบริหารงาน อบต.	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๘๖,๔๐๐	๗๔๑,๑๒๐
๒	นายประวิทย์ บุญศักดิ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
สำนักปลัด (๑๑)												
๓	น.ส.จันทกานต์ แสงวงบุญ	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	นางดาราวรรณ วิสีปัดน์	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙,๖๘๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	น.ส.อารีรัตน์ ชัยจันทร์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔,๔๙๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	นายศักดิ์ชัย สมภาวะ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๒๒,๒๓๐	-	-	๒๐๑,๑๒๐
๗	นางอุมาพร อดทน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นายอนันต์ ประเสริฐศรี	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๑๙,๖๗๐	-	-	๒๓๖,๐๔๐
๙	นางสาวแก่นจันทร์ อารีย์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓,๒๗๐	-	-	๑๕๘,๕๒๐
๑๐	นายสรายุทธ ทัดเทียม	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๑,๗๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๑	นายกิตติภพ กันนิดา	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๒,๒๔๐	-	-	๑๔๖,๘๘๐
๑๒	นายสุริยา คำโสภา	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสาวอรอนงค์ บัวงาม	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	-ว่าง-			ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง (๐๔)												
๑๕	นางวิไลวรรณ ทัดเทียม	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔,๑๑๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	-ว่าง-
๑๗	นางรัชดาภรณ์ ทาทอง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๓,๕๕๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๘	นางสุวรรณี ส่งเสริม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๔,๐๑๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๙	นางมนฤดี กุลาราช	ป.ตรี	-	ลูกจ้างประจำ	ปง.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางสาวบุปผา บัวพา	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔,๑๑๐	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๒๑	นางสาวเยาวพา บัวงาม	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๒	นางสาวจิราวรรณ แสงผล	ป.ตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๓	นายไชยวัฒน์ สุทธิกรม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๔	นายโสภณ บัวงาม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕,๑๙๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๕	นายไพฑูรย์ สมบัติหอม	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒,๔๑๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นายชัยชนะ ตามศรี	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๘๒๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๒๗	นายอภิวัตร เสนาะศัพท์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายพงษ์พิทักษ์ จันทร์แจ้ง	ปวท.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๑,๙๓๐	-	-	๑๔๓,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๘	นายอนุชา สรรพสาร	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๐	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	-	-	-	ว่าง
๓๑	นายปณิธิ โคตรวงศ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๗,๒๙๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๓๒	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง(เงินอุดหนุน)
๓๓	นางฉวีวรรณ วงศ์ใหญ่	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ชน.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ชน.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	นางวงศ์ประสิทธิ์ เครือไชย	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	ชน	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	ชน	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	-	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	ครูผู้ช่วย	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง(เงินอุดหนุน)
๓๖	-	-	-	ครู	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกรมจัดสรร
๓๗	-	-	-	ครู	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกรมจัดสรร
๓๘	-	-	-	ครู	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นางสาววิไลวรรณ บัวแย้ม	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๐	นางเจียมใจ เจริญศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๙๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง)
๔๒	นางสาวสุสิพร เสนาะศัพท์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๓	นางรัตนพิมล คำชมภู	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๐๐๐	-	-	
๔๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
๔๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๕		ป.ตรี	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๕,๐๖๐	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดย จัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปีการพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามี ส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
 ๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๖. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๙. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๐. หลักสูตรนายช่างโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๒. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๓. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๗. หลักสูตรนักเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ(สปสช.)
 ๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e-Laas และระบบ e-Plan
 ๒๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒๒. ประชุมพนักงานส่วนตำบลประจำเดือน



๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

**เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ๒๕๖๔**

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้าย นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นตนไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จง ทาทอง

(นายจง ทาทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว



**ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๖๔**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้นำ อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

- ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
- ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมือง ดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องไม่ประพุดิตนอันอาจก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละ มุ่งเหตุสมเหตุ ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน
- ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน
- ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย



ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำต่อผู้มีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ของทางราชการ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิด

จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพดังต่อไปนี้

๑. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๒. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึง และเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ



๒. สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓. ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔. คู่้ครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕. ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมายทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

๑. ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒. กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

๓. กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วจำนวนสองคน

๔. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๒. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

๓. ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๔. เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน



๕. พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๖. ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

๗. คู่มาครงข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

๘. ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้หนักกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีตสภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ ส่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๓ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี



ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน



ภาคผนวก

