



## แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว  
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**  
**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) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในการพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

อย่างไร 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 นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ

ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเพิ่ม/ลดลง ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อบริการภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของหน่วยงานให้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอวารินชำราบ 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองแก้ว ตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ ๓๓๑๓๐ โทรศัพท์ ๐-๔๕๘๒-๖๑๖๗-๘

### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

#### ๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว

“ตำบลหนองแก้ว เป็นเมืองแห่งคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินชีวิตตามรอยพ่อสานต่อหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”

#### ๒.วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

“ศรีสะเกษเมืองนาอยู่ สู่มืองท่องเที่ยวและกีฬา สร้างคุณค่าด้วยเกษตรปลอดภัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

#### พันธกิจจังหวัด

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ
- พัฒนา ส่งเสริม ชีตความสามารถด้านการท่องเที่ยวและการกีฬาครบวงจร
- ยกระดับผลผลิตสินค้า การเกษตรปลอดภัย
- พัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกมิติ

#### จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีประชากร ๔,๓๖๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๑๐๓ คน หญิง ๒,๒๕๗ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๙๓.๒๑ คน/ตารางกิโลเมตร มีครัวเรือน จำนวน ๑,๑๔๑ ครัวเรือน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากรทั้งหมด		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองแก้ว	๒๒๔	๓๘๕	๔๑๒	๗๙๗
๒	บ้านห้วยนา	๑๐๔	๒๒๐	๒๔๖	๔๖๖
๓	บ้านกอก	๑๓๙	๒๒๕	๒๖๗	๔๙๒
๔	บ้านเปือย	๑๗๘	๓๔๗	๓๔๖	๖๙๓
๕	บ้านหนองแก้ว	๑๔๕	๒๔๔	๒๗๙	๕๒๓
๖	บ้านเปือย	๑๙๑	๓๓๐	๓๖๒	๖๙๒
๗	บ้านกอก	๑๖๐	๓๕๒	๓๔๕	๖๙๗
รวม		๑,๑๔๑	๒,๑๐๓	๒,๒๕๗	๔,๓๖๐

ที่มา: งานทะเบียนราษฎร อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ

## รายได้ประชากร

รายได้ส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ ได้มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม, รองลงมาเป็นการค้าขาย มีบางส่วนเข้าไปทำงานตามเมืองใหญ่ และในกรุงเทพมหานคร

ก.ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ	๒ แห่ง
ข.ร้านซ่อมรถขนาดเล็ก	๓ แห่ง
ค.โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๖ แห่ง
ง. ร้านค้า	๒๒ แห่ง

## สถานศึกษา

๑. โรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีดังนี้

๑. โรงเรียนแวงแก้ววิทยา เป็นโรงเรียนเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๒. โรงเรียนบ้านเปือย โรงเรียนบ้านหนองแก้ว(ราษฎร์ผดุงวิทยา) โรงเรียนบ้านกอกหัวนา เป็น โรงเรียนในสังกัดสพฐ.จังหวัดศรีสะเกษ

นอกจากนี้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วยังเป็นที่ตั้งของสถานศึกษา อื่น ๆ ดังนี้

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

- ๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีบ้านเปือย
- ๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่าวารารามบ้านหนองแก้ว
- ๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

**๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมายังพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ ดังนี้

(๑) การก่อสร้างถนนมีความมั่นคงแข็งแรง และสามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงในหมู่บ้านต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อราษฎรในหมู่บ้านได้รับความเดือดร้อน ราษฎรในพื้นที่จึงมีความต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังดังกล่าวเป็นประจำทุกปีและดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงและสามารถใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล

(๒) การขุดลอกรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านที่ตื้นเขินและมีน้ำขังในหลายจุด ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของยุงลาย รวมถึงปิดกั้นทางไหลของน้ำจนบางครั้งก็ส่งผลกระทบให้น้ำเอ่อล้นไหลเข้าสู่บ้านเรือนของราษฎร นอกจากนี้ ในหลายหมู่บ้านยังมีความต้องการให้มีการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กขึ้นใหม่และซ่อมแซมรางระบายน้ำเดิมที่มีปัญหาในการใช้งาน เพื่อให้ น้ำเสียและน้ำทิ้งภายในชุมชนไหลได้โดยสะดวกและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชน

(๓) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน หมู่บ้านที่มีปัญหาเรื่องไฟฟ้าเกือบทั้งหมดเป็นหมู่บ้านที่มีอยู่สาธารณะ ในครัวเรือนยังประสบปัญหาการชำรุดและเสื่อมสภาพของอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ จนไม่สามารถใช้งานได้ทำให้ราษฎรในหมู่บ้านดังกล่าว ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ดำเนินการซ่อมแซมและติดตั้งติดตั้งใหม่ให้แก่ครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาหน้าเพื่อการอุปโภคและปัญหาภัยแล้ง นับว่าเป็นปัญหาสำคัญของตำบลหนองแก้วรวมถึงพื้นที่อื่น ๆ ของจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายครัวเรือนในตำบลหนองแก้วต้องขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และต้องการที่กักเก็บน้ำให้มีเพียงพอต่อการใช้ใน



ครัวเรือนและในชุมชน รวมถึงการขยายระบบประปาหมู่บ้านในครอบคลุมทุกครัวเรือนในหมู่บ้านนอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการประปาตำบลหนองแก้ว ยังพบว่า คุณภาพน้ำดิบที่นำมาผลิต น้ำประปายังมีปัญหาในบางช่วงเวลา โดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนน้ำไม่พอในการผลิตน้ำประปา

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตรกรรม
- (๒) ปัญหาน้ำสำหรับใช้ทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาต้นทุนในการทำการเกษตรกรรมสูงและผลผลิตไม่มีราคา
- (๔) ปัญหาประชาชนว่างงานในฤดูแล้ง
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
- (๖) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- (๗) ปัญหาด้านราคาผลผลิตทางการเกษตร
- (๘) ปัญหาราคาน้ำมันแพง
- (๙) ปัญหาโรคระบาดโควิด ๑๙

## ๓. ด้านสังคม

- (๑) ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ และการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- (๒) ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และผู้ป่วยเอดส์ยังไม่ได้รับการดูแลควรจะเป็น
- (๓) ปัญหาทางการศึกษา ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- (๔) ปัญหาการขับรถเร็ว เสียงดัง
- (๕) ปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในหมู่บ้าน
- (๖) กลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๗) กลุ่มเยาวชนยังขาดการอบรมให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

## ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- (๒) ปัญหาผู้แทนประชาคมหมู่บ้าน ขาดความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง กับทางองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) ปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน อบต. ไม่เพียงพอ และชำรุดใช้งานไม่ได้
- (๔) ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานใน อบต.และประชาชนยังให้ความสำคัญ กับการประชุม ประชาคมน้อย
- (๕) ประชาชนขาดความสนใจในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการ
- (๖) ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และตัดไม้ในที่สาธารณประโยชน์
- (๒) ปัญหาสารเคมีตกค้างในพื้นที่ดินและผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ปัญหาไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

โรงสี

- (๔) ปัญหาหมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน เช่น การเผาถ่าน
- (๕) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๖.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) แหล่งน้ำ คูส่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขินทำให้ประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ และส่งน้ำไม่เพียงพอ
- (๒) การปรับปรุงคุณภาพน้ำดื่มยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

## ๗.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดอื่นๆ
- (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) พื้นที่ราบลุ่มเมื่อเวลาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหายจากน้ำท่วมขังทำให้รายได้จากผลผลิตตกต่ำ
- (๗) ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- (๘) ราคาน้ำมันแพง ส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตการเกษตรสูงขึ้น
- (๙) ผลจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ เศรษฐกิจซบเซา

**๓. ความต้องการด้านสังคม**

- (๑) สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ด้อยโอกาส
- (๒) สร้างสนามกีฬา อู่ปรกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาด้านยาเสพติด
- (๓) สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหา

ยาเสพติด

- (๔) ให้ความรู้แก่เยาวชนและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

**๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- (๑) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับอบต. 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

### **๑. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- (๑) ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) ต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชและบำรุงรักษาดินด้วยอินทรีย์วัตถุ/ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นอาชีพเสริมรองรับหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- (๔) ต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม, กลุ่มกองทุนต่าง ๆ ในด้านการบริหาร การจัดการภายในกลุ่มเพื่อความยั่งยืนต่อไป

### **๒. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- (๑) ต้องการให้ส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, โรคพิษสุนัขบ้า, โรคเอดส์
- (๒) จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- (๓) วางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- (๔) พัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในหมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดเรียบร้อย

### **๓. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร**

- (๑) ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรให้เพียงพอใช้ได้ตลอดปี
- (๒) ต้องการภาชนะรองรับน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

### **๔. ความต้องการด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- (๑) ต้องการรับบริการจากรัฐอย่างทั่วถึง
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนเช่นสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนต่าง
- (๓) ต้องการให้จัดกิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- (๔) สนับสนุนสงเคราะห์เด็ก, คนชรา, ผู้พิการ, ผู้ป่วยโรคเอดส์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

### **๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- (๑) ต้องการให้ปลูกป่าทดแทนในส่วนที่ถูกแผ้วถางทำลาย
- (๒) ต้องการให้ภาครัฐจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านกฎหมายป่าไม้ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### **๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- (๑) ต้องการปรับปรุงอาคารที่ทำการ อบต. และสภาพภูมิทัศน์ ให้ ใช้เป็นศูนย์กลางส่วนราชการประจำตำบล และเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
- (๒) จัดอบรมและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ให้กับประชาชนทั้งในด้านการจัดเก็บภาษีและด้านการบริหาร
- (๓) ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น ให้ตรงตามความต้องการความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

### **๗. ด้านปัญหายาเสพติด**

- (๑) ต้องการให้ณรงค์จัด กิจกรรมในการต่อต้านยาเสพติด
- (๒) ต้องการให้ส่งเสริม กิจกรรมด้านการกีฬา โดยกลุ่มเป้าหมายคือเยาวชนแต่ละหมู่บ้าน
- (๓) ต้องการให้จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับยาเสพติด

## ๘. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑) ต้องการให้มีอาสาสมัครดูแลและรักษาความสงบภายในหมู่บ้านและสอดส่องดูแลสถานที่ราชการภายในเขตตำบล

(๒) ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านความมั่นคง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร โดยกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกจากนั้นยังได้ เน้นการ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน เพื่อให้เด็กก่อนวัยเรียนได้มีพัฒนาการที่ดีและมีความพร้อมที่จะเริ่มเข้าศึกษาในระดับประถมต่อไป อีกทั้งได้ส่งเสริมให้เยาวชนให้ห่างไกลจากปัญหายาเสพติด โดยสนับสนุนให้เยาวชนเล่นกีฬา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งกลุ่มอาชีพการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ประชาชนมีงานทำภายหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT ซ้ำมาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกกลางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ 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

## **๑. ปัจจัยภายใน ดังนี้**

### **๑.๑ ด้านการพัฒนาองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมีโครงสร้างราชการและระบบการบริหารจัดการผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารส่วนราชการท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา เกี่ยวกับข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ ทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการ และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

### **๑.๒ ด้านระเบียบกฎหมายและบริหารทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีบุคลากร บรรจุแต่งตั้งข้าราชการและรับโอน(ย้าย)มาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างและตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประวัติในการทำงานที่ดี ถูกต้อง และมีแนวความคิดและทัศนคติในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับนโยบายของภาครัฐและผู้บริหารท้องถิ่น มีการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

### **๑.๓. ด้านงบประมาณ**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีงบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนตำบลหนองแก้ว ในแต่ละปี การพัฒนาพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาเศรษฐกิจ ฯ ในตำบลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และประสานความต้องการ และปัญหาของชุมชนหมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

## การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strength)และจุดอ่อน (Weakness)

### จุดแข็ง(Strength)

1. ผู้บริหารเคารพกฎกติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหา
2. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการทำงานของคณะผู้บริหารได้เป็นอย่างดี
3. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
4. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณนโยบายผู้บริหารพัฒนาบุคลากร ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนคือการประชาคมแผนอัตราากำลังสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

### จุดอ่อน ( Weakness=W )

1. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้นจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อขัดแย้ง ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาผิดพลาดได้และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบคอบ
2. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆให้เหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการประชาสัมพันธ์การทำความเข้าใจข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน
3. พัฒนาสิ่งแวดล้อมการพัฒนาท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านการจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจร การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับเรื่องที่มีผิดระเบียบในสถานที่ราชการโดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากและการควบคุมที่เข้มงวด

## ๒.ปัจจัยภายนอก

### ๒.๑ ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลหนองแก้ว ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้นล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

### ๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชนซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกนิยม ทำให้การขายสินค้าทางการเกษตรต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก



### ๒.๓ ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพสังคมในตำบลหนองแก้วมีความสัมพันธ์ที่ดีเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณีต่างๆ ความสนใจตื่นตัว เข้าร่วมอย่างพร้อมเพรียง ด้านเทคโนโลยีประชาชนในตำบลเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตทั้งทางตรงและทางอ้อม จากอินเทอร์เน็ตส่วนตัวในมือถือของตนเอง และมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพื้นฐาน เช่น บริการอินเทอร์เน็ตประชารัฐของบริษัทเอ็นที (NT) จำกัด และ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตของเอกชน AIS ๓BB True เป็นต้น ประชาชนเข้าถึงการสื่อสารทางด้านโซเชียลต่างๆ ทำให้ประชาชนสามารถแจ้งหรือร้องเรียนความต้องการความเดือดร้อนมายัง เจ้าหน้าที่/หน่วยงานผู้รับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้รับยังนำประโยชน์มาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้เกิดการติดต่อซื้อขายผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

#### โอกาส ( Opportunity = O)

การพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จะเห็นได้ว่าศักยภาพด้านสังคมของตำบล มีเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้เข้าถึงปัญหา ความต้องการของประชาชน หน่วยงานก็สามารถนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันที่ มีโครงสร้างการศึกษาที่ดี แต่เพื่อให้เป็นสังคมน่าอยู่จะต้องเร่งรัดพัฒนาคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ให้มีความประหยัด มีแผนชีวิตโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนให้มีความรู้และการมีการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเป็นอยู่ที่ดี ให้มีความสุขในพื้นที่ แรงงานไม่อพยพออกนอกพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบครัวอบอุ่นสังคมชุมชนเข้มแข็งให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๑. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๒. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและกมรณาคมนที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๓. ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลหนองแก้ว กินลมชมวิวที่เขื่อนห้วยนา สัมผัสวิถีชีวิตชาวตำบลหนองแก้ว ไหว้พระที่วัดจำปาบ้านห้วยนาเพื่อสักการะพระธาตุกตัญญู ไหว้ขอพรพิพิธภัณฑลหวงปู่จันทร์บ้านกอก เพื่อเป็นสิริมงคล

๔. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาและสนับสนุนงานของราชการ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เสียสละเพื่อส่วนรวม

๕. ประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น งานประเพณีต่างๆ งานนโยบายที่หน่วยงานของรัฐกำหนด

๖. การใช้โซเชียล สื่อออนไลน์ สามารถทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ สามารถทำให้เกิดรายได้ และสามารถขยายผลทางการเกษตรให้กับผู้สนใจได้ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายกว่าที่ผ่านมา

#### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threat = T)

๑. การเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อออนไลน์ (Social online) ที่เข้ามาอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนปรับตัวไม่ทัน

๒. ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆกันในคราวเดียว

๓. พื้นที่ตำบลหนองแก้วทำการเกษตรเป็นหลัก เป็นหมู่บ้านติดแม่น้ำมูล ฤดูฝน เกิดน้ำไหลหลาก น้ำท่วม พื้นที่ทางการเกษตรที่ติดแม่น้ำเกิดน้ำท่วมผลผลิตทางเกษตรเสียหาย

๔. ปัญหาราคาน้ำมันเป็นตัวแปรสำคัญในการทำการเกษตร ขนส่ง ซึ่งส่งผลให้วัสดุอุปกรณ์ พันธุ์พืช ปุ๋ย สารเคมี มีราคาสูงขึ้น จึงทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น

๕. ผลกระทบจากการเกิดโรคระบาด Covid-๑๙ ทั่วประเทศ ทำให้เศรษฐกิจซบเซาอย่างหนัก

๖. สภาวะค่าครองชีพสูง ทำให้เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์บริโภค สูงขึ้น ประชาชนแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นมาก

๗. การเข้าถึงสื่อโซเชียล(Social media) ง่ายเกินไป ทำให้เยาวชนเสี่ยงการเล่นการพนันออนไลน์ ยาเสพติด สื่อลามก ภาพเหตุการณ์ความรุนแรง อาจเป็นเหตุทำให้เกิดความรุนแรงในครอบครัวและสังคม ส่งผลให้เป็นปัญหาทางสังคมต่อไป

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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 สำนักปลัด กองการคลัง กองโยธา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเงินงบประมาณ ทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ข้าราชการครู ผู้ดูแลเด็ก ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา (อัตราว่าง ๒ ตำแหน่ง) พนักงานจ้างตาม

ภารกิจประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจเงินงบประมาณ อบต. ๑๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา

และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ทาม	๕	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๑๖	
๒	อบต.หนองแวง	๕	๓๙,๒๓๐,๐๐๐	๒๗	๓๗	
๓	อบต.ละทาย	๕	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๔	๑๙	

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัด อบต. ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**สำนักปลัด** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรัฐพิธีงาน งานนโยบาย งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานกิจการสภา ประชุมสภาฯ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. งานเลือกตั้ง งานนิติการ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานทะเบียนพาณิชย์ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญเงินอื่นๆ ฐานะทางการเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่ายฯ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสำรวจ ออกแบบ งานผังเมือง งานสาธารณูปโภคงานก่อสร้าง สร้าง สะพาน ถนน และบูรณะถนน งานออกแบบและเขียนแบบ งานจัดทำราคากลาง งานวิศวกรรมโยธา การตรวจสอบการก่อสร้าง งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา งานข้อมูล งานประสานกิจกรรม งานส่งเสริมการศึกษา งานการกีฬา งานสภาเด็กและเยาวชน งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและนันทนาการ งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๕	ตำแหน่ง

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานตรวจสอบภายใน งานจัดทำแผนตรวจสอบงานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงินและบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายทุกประเภทงานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินงานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ประสานจัดวางระบบควบคุมภายในของส่วนราชการ

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
---------------------------	-------	---	---------

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานประชุมสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานทะเบียนพาณิชย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์ใหม่</li> <li>- แก้ไขเปลี่ยนแปลงการจดทะเบียน</li> <li>- ยกเลิกการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- ตรวจสอบการจดทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการ การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย</li> <li>- งานการคัดเลือก สอบคัดเลือก เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ</li> <li>- การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ/งานสารบรรณ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานประชุมสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานทะเบียนพาณิชย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์ใหม่</li> <li>- แก้ไขเปลี่ยนแปลงการจดทะเบียน</li> <li>- ยกเลิกการจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- ตรวจสอบการจดทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการ การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย</li> <li>- งานการคัดเลือก สอบคัดเลือก เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ</li> <li>- การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติ</li> </ul>	
<p><b>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานสนับสนุนลงทะเบียนเด็กแรกเกิด</li> <li>- งานสนับสนุนการจัดการศพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> </ul>	<p><b>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานสนับสนุนลงทะเบียนเด็กแรกเกิด</li> <li>- งานสนับสนุนการจัดการศพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานสุขาภิบาลส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานควบคุมป้องกันโรค</li> <li>-งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> </ul>	<p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานสุขาภิบาลส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานควบคุมป้องกันโรค</li> <li>-งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> </ul> <p><b>๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>    ค่าน้ำประปา,ค่ากระแสไฟฟ้าคลองส่งน้ำ</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>-งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>    ค่าน้ำประปา,ค่ากระแสไฟฟ้าคลองส่งน้ำ</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>-งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานงานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๑. งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานสภาเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๓.งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมกีฬา</li> <li>-งานส่งเสริมนันทนาการ</li> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๑. งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานสภาเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๓.งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมกีฬา</li> <li>-งานส่งเสริมนันทนาการ</li> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>	
<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b></p>	<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b></p>	<p><b>หมายเหตุ</b></p>
<p><b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- การประสานจัดวางระบบควบคุม ภายในของส่วนราชการ</li> </ul>	<p><b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนตรวจสอบ</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงินและบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายทุกประเภท</li> <li>-งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</li> </ul>	

๘.๒ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

**การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่างวาราม</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่างวาราม	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม -การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (เงินอุดหนุน)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม -การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา	-	๑	๑	๑	-	-	-	-กำหนดเพิ่ม -การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๖	๑๖	๑๖				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๔	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๔๘,๒๐๐	๕๗๘,๔๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐

๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐

๓) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	๑	๒๒,๑๔๐	๒๖๕,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๔,๗๓๐	๑๗๖,๗๖๐	๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๘๖๐	๑๕๔,๓๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๐	ภารโรง (ทักษะ)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๔) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๒๙,๑๐๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๕	ลูกจ้างประจำ(เจ้าพนักงานธุรการ)(ปง.)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐

๕) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๗๒๐	๑๗๖,๖๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๑,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๔๓๐	๑๖๑,๑๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๑๐๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา</b>						
๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา	๑	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี</b>						
๗	ครู	๑	-	-	-	-	-
๘	ครู	๑	-	-	-	-	-
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี	๑	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่างวาราม</b>						
๑๑	ครู	๑	-	-	-	-	-
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสง่างวาราม	๑	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-

๗).หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ คน ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐

๕.ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๕๐๐,๐๐๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
	<b>สำนักปลัด</b>														
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	-	-	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๔๔๗,๖๖๐	๔๕๙,๗๒๐	๔๗๑,๗๘๐	(ว่างเต็ม)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๕,๖๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๖๕,๖๘๐	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๙๙,๐๔๐	(๒๒,๑๔๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๔๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๔,๗๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๕๔,๓๒๐	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	(๑๒๘๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
๑๔	ภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	<b>กองคลัง</b>														
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๓๖๔,๙๒๐	๓๗๓,๕๖๐	๓๘๑,๑๒๐	(๑๕,๔๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>														
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	(๒๐,๓๖๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๖๔๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๘๘๐	(๑๖,๑๙๐)
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
๒๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
	<b>กองช่าง</b>														
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปก/ชง	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๑๕,๘๒๐	๒๒๒,๔๒๐	(ว่าง)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๘๐	(๑๔,๗๒๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๖,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๑,๑๖๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๐๔๐	(๑๓,๔๓๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๒๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	<b>กองการศึกษา</b>														
๓๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	-	-	-	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๖๐	๔๔๗,๖๖๐	๔๕๙,๗๒๐	๔๗๑,๗๘๐	(ว่างเดิม)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กวัดสงวาราราม</b>														
๓๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสงวาราราม	-	๑	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม- การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี</b>														
๔๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี	-	๑	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม- การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		จ่ายจากเงินรายได้
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา</b>															
๔๔	ครู	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		(ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กวัดจำปา		๑	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		กำหนดเพิ่ม การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตราคลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>															
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐		(๑๕,๔๒๐)
	<b>รวม</b>		<b>๔๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๙,๕๒๒,๗๔๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๑๕,๒๔๐</b>	<b>๓๒๔,๒๔๐</b>	<b>๓๒๙,๗๖๐</b>	<b>๑๐,๒๔๓,๙๘๐</b>	<b>๑๐,๕๖๘,๒๒๐</b>	<b>๑๐,๘๓๗,๙๘๐</b>		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%												๑,๕๓๖,๕๙๗	๑,๕๘๕,๒๓๓	๑,๖๓๔,๖๙๗		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๑,๗๘๐,๕๗๗	๑๒,๑๕๓,๔๕๓	๑๒,๕๓๒,๖๗๗		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๓.๑๔	๓๒.๕๗	๓๒.๐๐		



**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ 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 หรือกิจการสถานธนาฑูบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๓,๕๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๕๐๐๐บาท  $= (๓๓,๕๐๐,๐๐๐ * ๕\%) + ๓๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๑๗๕,๐๐๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๑๗๕,๐๐๐ บาท  $= (๓๕,๑๗๕,๐๐๐ * ๕\%) + ๓๕,๑๗๕,๐๐๐ = ๓๖,๙๓๓,๗๕๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๖,๙๓๓,๗๕๐ บาท  $= (๓๖,๙๓๓,๗๕๐ * ๕\%) + ๓๖,๙๓๓,๗๕๐ = ๓๘,๗๘๐,๔๓๘$

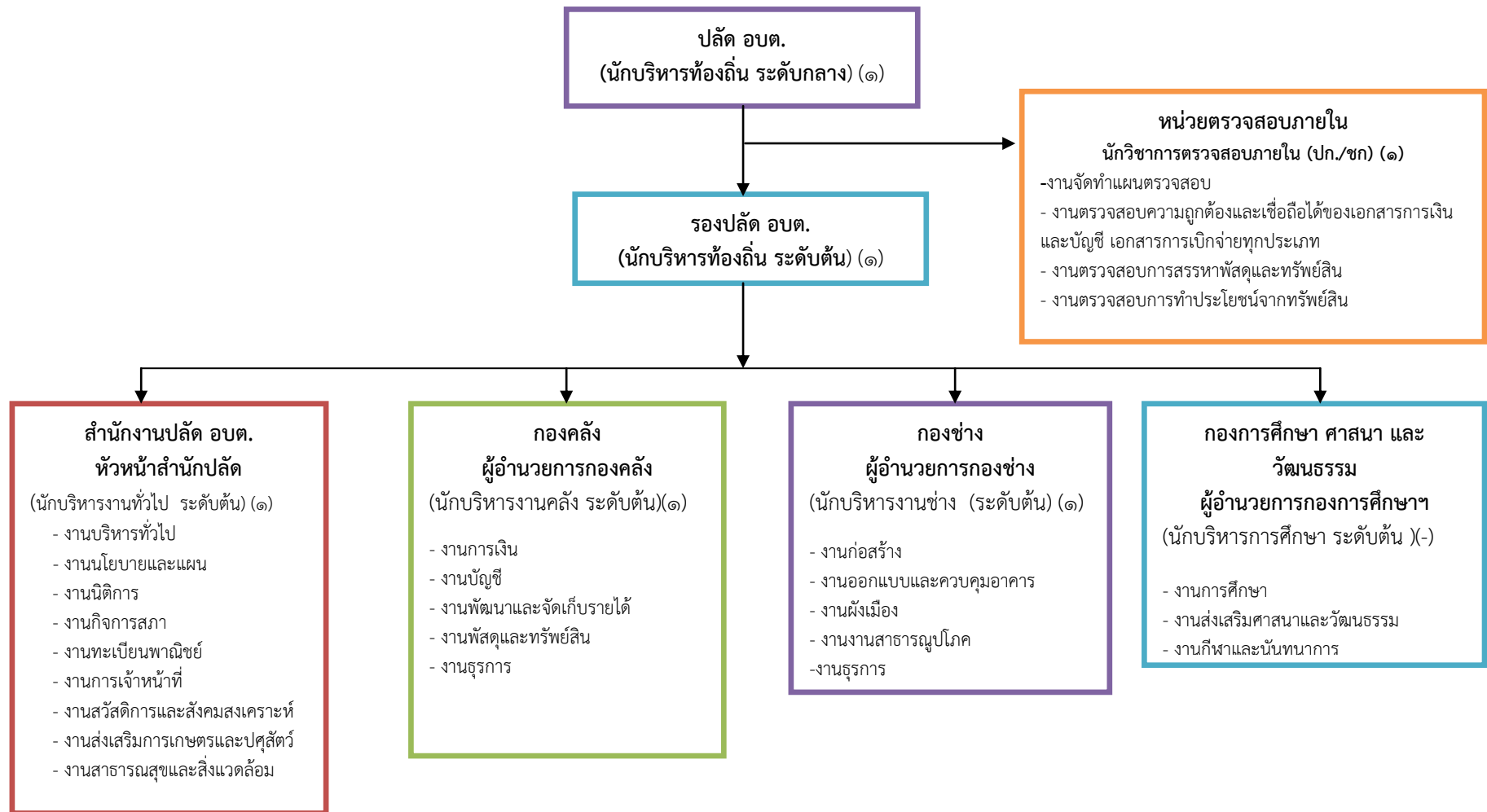
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุดูแลครอบครัว ตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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)

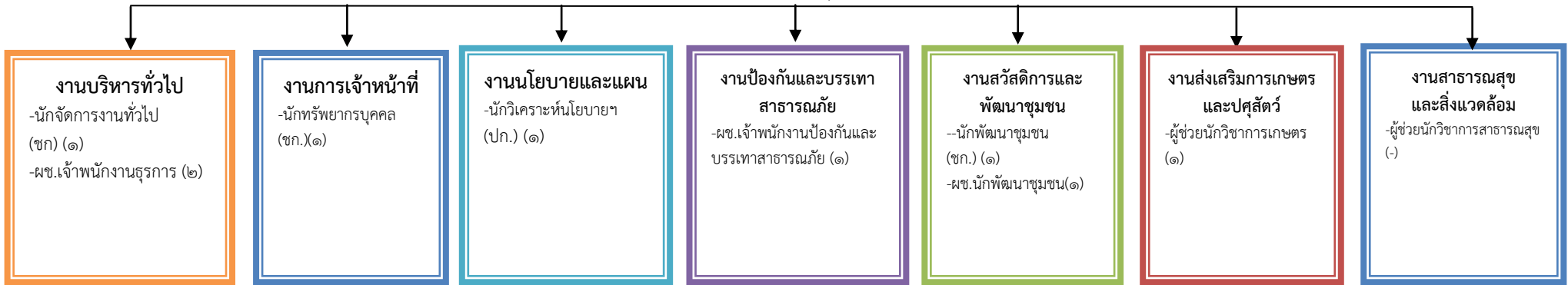
\* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



# โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

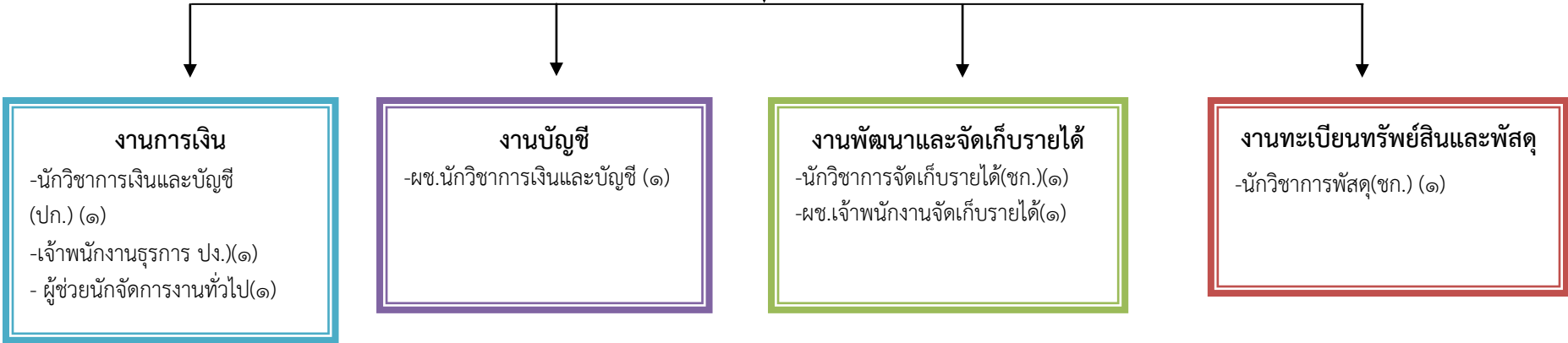
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ) (๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๕	-	๑๐

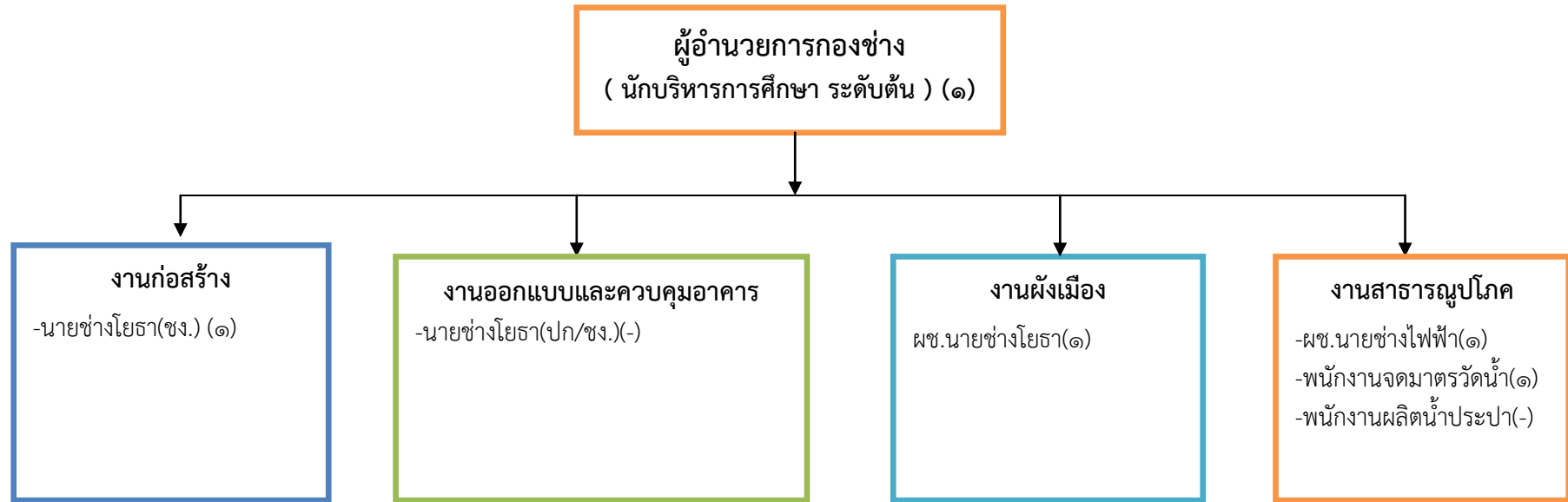
# โครงสร้างกองคลัง

**ผู้อำนวยการกองคลัง**  
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น ) (๑)



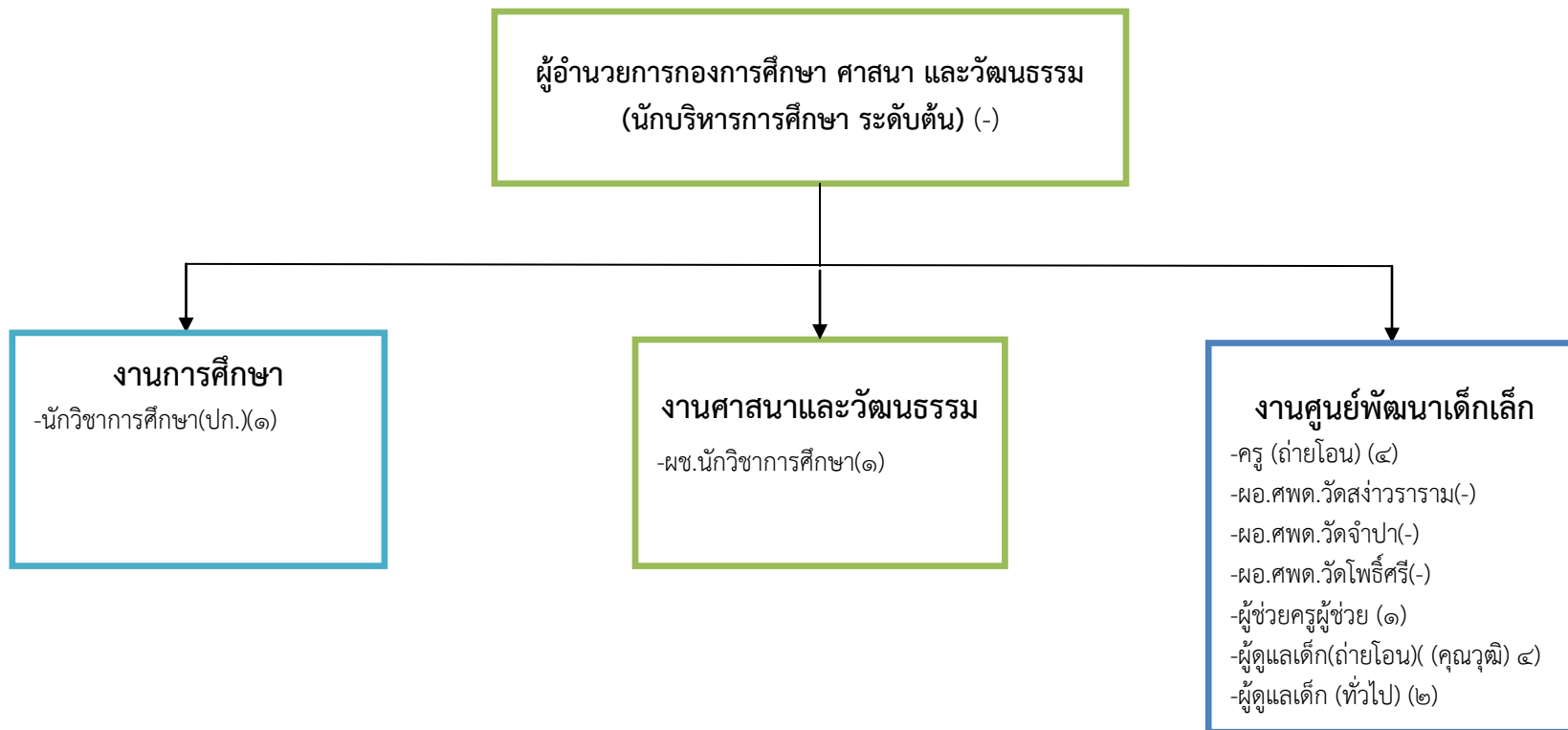
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	๓	-	๗

# โครงสร้างกองช่าง



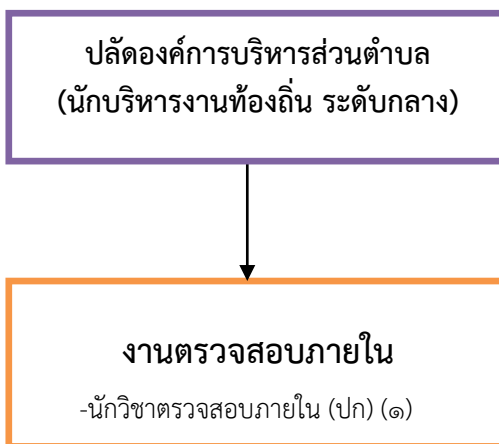
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๒	๗

## 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



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			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			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			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	๔๘,๒๐๐	๕,๑๐๐	๕,๑๐๐	๕๘,๔๐๐
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	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๙,๒๗๐
<b>๑. สำนักปลัด</b>												
๓	-	-	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙,๖๐๐	๓,๕๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔	นางดารารรรณ วิสีปัดน์	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๔,๖๘๐	-	-	๓๔,๖๘๐
๕	น.ส.อารีรัตน์ ชัยจันทร์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙,๑๑๐	-	-	๒๙,๑๑๐
๖	นายศักดิ์ชัย สมภาวะ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๒๕,๖๗๐	-	-	๒๕,๖๗๐
๗	นางอุมาพร อดทน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕,๗๗๐	-	-	๓๕,๗๗๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๘	นายอนันต์ ประเสริฐศรี	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๒,๑๔๐	-	-	๒๒,๑๔๐
๙	นางสาวแก่นจันทร์ อารีย์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔,๗๓๐	-	-	๑๔,๗๓๐
๑๐	นายสรายุทธ ทัดเทียม	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๒,๘๖๐	-	-	๑๒,๘๖๐
๑๑	-	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	ว่าง
๑๒	นางสาวอรอนงค์ บัวงาม	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๖,๒๓๐	-	-	๑๖,๒๓๐
๑๓	นางสาวกมลทิพย์ สุภาสร	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๑,๙๖๐
๑๔	-	-	-	ภารโรง(ทักษะ)	-	-	ภารโรง(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>๒. กองคลัง</b>												
๑๕	นางวิไลวรรณ ทัดเทียม	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙,๐๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๒,๕๘๐
๑๖	น.ส.ปัทมา เชาวศรีกุล	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑๕,๔๒๐	-	-	๑๕,๔๒๐
๑๗	นางรัชดาภรณ์ ทาทอง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘,๐๘๐	-	-	๒๘,๐๘๐
๑๘	นางสุวรรณี ส่งเสริม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙,๑๑๐	-	-	๒๙,๑๑๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๑๙	นางมนฤดี กุลาราช	ป.ตรี	-	ลูกจ้างประจำ	ปง.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐,๓๖๐	-	-	๒๐,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๐	นางสาวบุปผา บัวพา	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖,๑๙๐	-	-	๑๖,๑๙๐
๒๑	นางสาวเยาวพา บัวงาม	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๖,๒๓๐	-	-	๑๖,๒๓๐
๒๒	นางสาวจิราวรรณ แสงผล	ป.ตรี	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑๖,๒๓๐	-	-	๑๖,๒๓๐
<b>๓. กองช่าง</b>												
๒๓	นายไชยวัฒน์ สุทธิกรม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๑,๔๖๐
๒๔	นายโสภณ บัวงาม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙,๓๔๐	-	-	๒๙,๓๔๐
๒๕	-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๖	นายชัยชนะ ตามศรี	ปวส.	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔,๗๒๐	-	-	๑๔,๗๒๐
๒๗	นายอภิวัตร เสนาะศัพท์	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผ.เจ้าพนักงานการประปา	-	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๑,๙๖๐
๒๘	นายพงษ์พิทักษ์ จันทร์แจ้ง	ปวท.	-	ผ.นายช่างโยธา	-	-	ผ.นายช่างโยธา	-	๑๓,๓๔๐	-	-	๑๓,๓๔๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๙	นายอนุชา สรรพสาร	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๙,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๓๑	-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	-	-	-	ว่าง
๓๒	นายปณิธิ โคตรวงค์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐,๑๒๐	-	-	๒๐,๑๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๓	นางสาววิไลวรรณ บัวแย้ม	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๖,๒๓๐	-	-	๑๖,๒๓๐
<b>ศพด.วัดสว่างวาราม</b>												
๓๔	นางวงศ์ประสิทธิ์ เครือไชย	ป.โท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาราม	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาราม	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๖	นางรัตน์พิมล คำขมภู	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	๑๖,๒๓๐	-	-	-
๓๗	นางเจียมใจ เจริญศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕,๐๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางสาวพัชรา แสงวงค์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๙,๗๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๙	นางสาวดารารัตน์ พรหมดี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	-	-
<b>ศพด.วัดโพธิ์ศรี</b>												
๔๐	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-ว่าง(เงินอุดหนุน)
๔๑	ครู	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาราม	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาราม	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
			พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	นางสาวทิพวรรณ ศรี สำอางค์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	-	
ศพด.วัดจำปา												
๔๔	-	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	ครูผู้ช่วย	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
๔๕	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นางสาวสุลพิพร เสนาะศัพท์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐,๑๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๗	น.ส.อัมพร บุคดี	ป.ตรี	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๕,๔๒๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง สายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การด้านดิจิทัลของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาคด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จึงได้มีการพัฒนาโดยจัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี ส่งพนักงานส่วนตำบล เช่น ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

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**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

# ภาคผนวก