



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้าประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวีระ ฮวดเฮง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ออกประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด อบต. ดังนี้

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน

๓.๑.๓ งานนิติการ

๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๕ งาน....

๓.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่

๓.๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๓.๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้

๓.๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้

๓.๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๒.๒.๒ งานจัดหาพัสดุ

๓.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒.๔ งานบริหารงานคลัง

๓.๒.๕ งานการเงินและบัญชี

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน

เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและสนับสนุนด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์
อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึง
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา
ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ
ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งาน
โรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน
หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลป จารีต
ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กและ
เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน
เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด
สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๓.๔.๑ งานแผนงานและโครงการ

๓.๔.๒ งานบริหารการศึกษา

๓.๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้าน
สวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัด
สวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งาน
พัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัด
สวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ

พัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัยงานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๓.๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์

๓.๕.๒ งานพัฒนาชุมชน

๓.๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓.๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวีระ ฮวดเฮง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดย
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ
ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า เรื่อง การกำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองหว่าประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด อบต.

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๖ มีฐานะ
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิระ ฮวดเฮง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า
อำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การปกครองส่วนตำบลหนองหัว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ทัศนภาพการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนวากาการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอก็จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัว ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

๓.๑๐ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

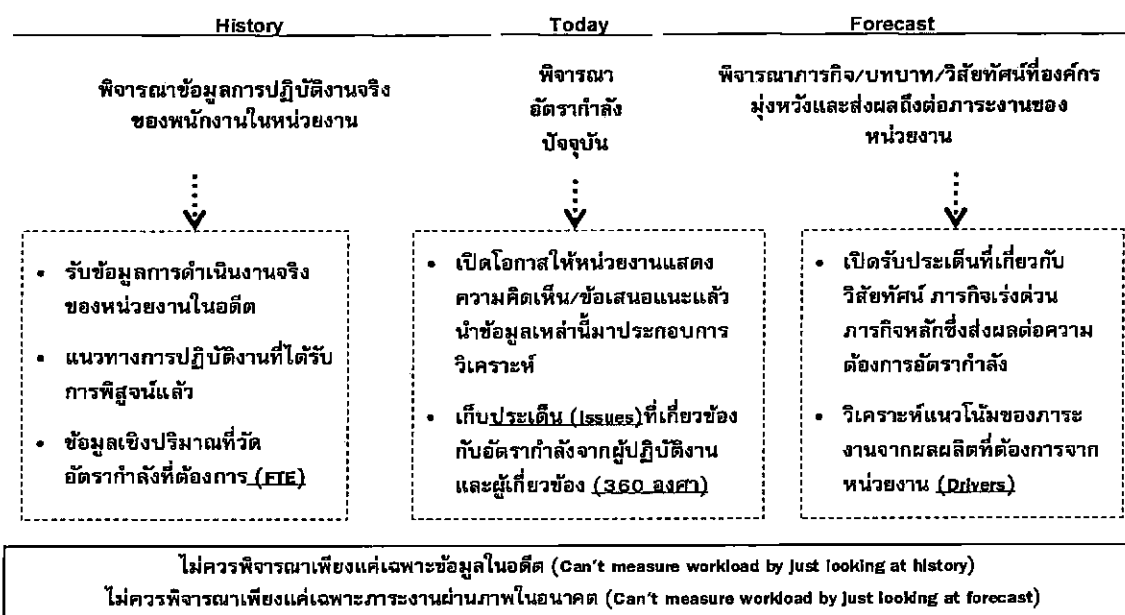
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

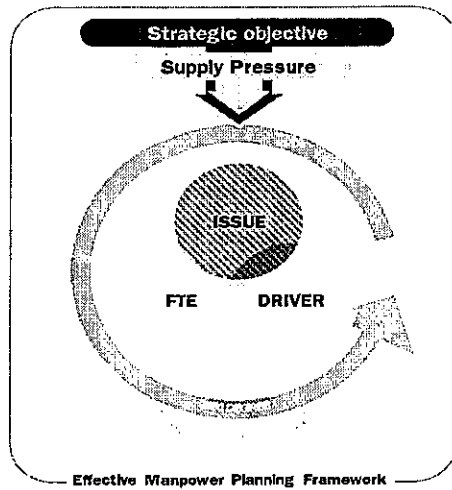
- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑๑ การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของ หน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติ ข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กรณีศึกษาที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า (การตรวจประเมิน LPA)

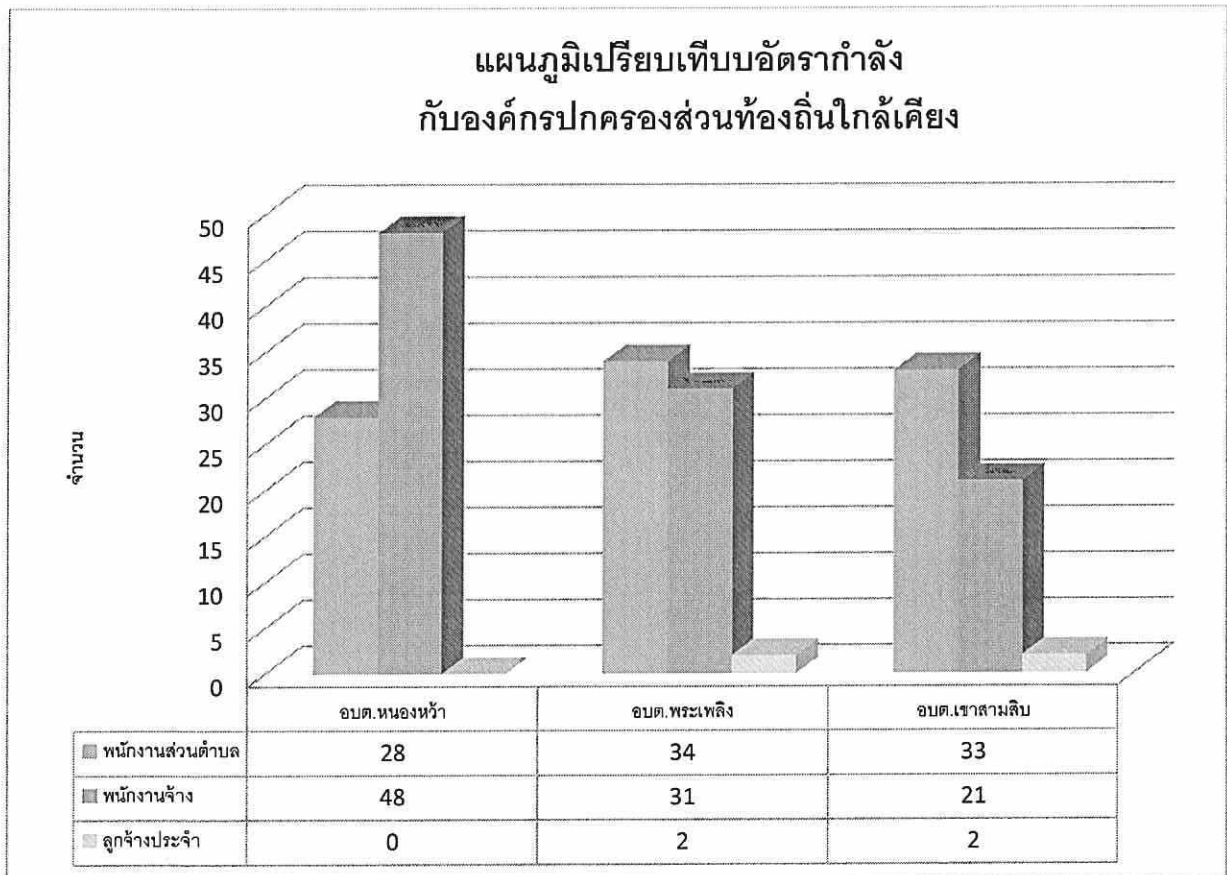
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้าพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้าเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองหว้า รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามลิบ และ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑๒.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ๑ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๑๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ส.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต. ข้างเคียง	อบต.พระเพลิง , อบต.เขาสามสืบ
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ - ๒๒ ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสระแก้วพิจารณา	
๒๙ ส.ค.๖๓	ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หนองหัว	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสระแก้ว , อำเภอเขาฉกรรจ์

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว
พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็น
ด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และทั่วถึง
- ๔.๑.๔ ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกิน

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
 - ปัญหารวมกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็ง และขาดเงินทุนสำหรับดำเนินการ
- ๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุขอนามัย

- ๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๓.๕ การขาดความรู้ และเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง
- ๔.๓.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

- ๔.๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้งระบบประปา
มีไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและปัญหาสังคม

- ๔.๕.๑ ปัญหาการขาด แหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๔.๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา

๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๔.๖.๑ สภาพลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔.๖.๓ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๗ ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๗.๓ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำและสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ประสานหน่วยงาน สปก. ๔-๐๑ เพื่อขอให้ออกเอกสารสิทธิ์

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
- ๓.๖ ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬาากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

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

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว จิ่งได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ **“เกษตรกรรมั่งคั่ง เศรษฐกิจก้าวหน้า สาธารณูปโภคและแหล่งน้ำครอบคลุม หมู่บ้านมีรากฐานที่เข้มแข็ง”**

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น - มีแหล่งเพาะปลูกพริกที่ได้รับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น เขาสำพุง - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ เทศบาล. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ เทศบาล.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
ด้านสาธารณสุข	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง - มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลหนองบัวใหญ่ <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน
<p>ด้านพัฒนาสังคม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
<p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า พุ่มเฟื่อย

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑.) ปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาของสภาพพื้นที่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาพพื้นที่ลักษณะเป็นพื้นที่ราบ มีพื้นที่ป่าและภูเขาเล็กน้อย เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัยเป็นบางพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว เพราะยังขาดระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา

๒.) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว มีถนนเชื่อมโยงกับหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ระบบและโครงข่ายถนน แต่ละสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตลาดยาง และถนนลูกรัง ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก และไม่มีเส้นแบ่งช่องจราจร

๓.) ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังมีระบบจัดเก็บน้ำ เพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้

๔.) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในหมู่บ้านพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการทำกิจกรรมของหมู่บ้าน ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชน เพราะมีสภาพชำรุด

๕.) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ยังเป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีมีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๖.) ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอเขาฉกรรจ์ การให้บริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ครอบคลุมเนื่องจากมีการขยายของบ้านเรือนราษฎร และสำหรับการให้บริการน้ำประปา ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บ้านเมืองมีความอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา เกษตรกรในตำบล ให้มีความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรมีความเป็นอยู่ดีขึ้น
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา กลุ่มอาชีพในตำบล ให้มีศักยภาพในการผลิต การจำหน่ายและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มอาชีพในตำบลรายได้เพิ่มมากขึ้น

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาด้านสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และงานด้านการศึกษา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตและสวัสดิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	- จำนวนของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก และเยาวชนได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กเยาวชนและประชาชน
๒. พัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐานของชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคต่างๆ แก่ประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาโรคต่างๆ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐานของชุมชน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๓. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษ และพัฒนาการ กีฬาและกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนในชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมด้านการศึกษา เสริมสร้างสุขภาพ กีฬา นันทนาการที่จัดและ/หรือ ให้การสนับสนุน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด ดูแลและแก้ไข ปัญหาในเรื่องอบายมุข ปัญหายาเสพติด แก่เยาวชน และชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ และให้กับ สนับสนุน
๕. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการและให้การ สนับสนุน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและผังเมืองให้มีมาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. พัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมงานด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	- จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้ใช้งานได้ตามปกติ
๒. พัฒนาการคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตรให้ได้ มาตรฐาน	- จำนวนถนนที่ได้รับการพัฒนาสู่พื้นที่การเกษตร
๓. พัฒนาขยายเขตไฟฟ้าภายในชุมชนและไฟฟ้าสู่ พื้นที่การเกษตร	- จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้า
๔. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุน จัดหาแหล่งน้ำสำหรับ อุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- จำนวนโครงการที่ได้รับการพัฒนาด้านแหล่งน้ำทั้ง การอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๕. มีผังเมืองที่ได้มาตรฐาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดระบบ ด้านผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก การพัฒนาด้านการคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ การพัฒนาด้านบริการพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์ เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย และส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายทุกภาคส่วนให้เกิดความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. พัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การพัฒนาทางการเมือง การดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนเข้าร่วม
๓. จัดหา พัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	- จำนวนที่มีการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวนการก่อสร้างปรับปรุงอาคารต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ปรับปรุงพัฒนารายได้ของ อบต.	- ร้อยละของรายได้ที่จัดเก็บเพิ่มมากขึ้น

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนและได้รับการดูแลฟื้นฟู
อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. เสริมสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมการรณรงค์ในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและเพิ่มพื้นที่สีเขียว	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ปรับปรุงภูมิทัศน์ สวนสาธารณะและแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
๓. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องจักร และสถานที่ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- จำนวนอุปกรณ์/เครื่องจักร สถานที่ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรม การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองหัว คือ “ตำบลเขียวขจีดีเด่นด้านการเกษตร พิเศษด้านความสามัคคีบริหารมีด้วยคุณธรรมวัฒนธรรมด้วยกตัญญู ให้รู้ต้องศึกษาไม่หาต้องมีสติ พัฒนางานและพัฒนาคนเพื่อปลดหนี้ สิ่งแวดล้อมดีเพราะมีแหล่งน้ำและป่าไม้”

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของเกษตรกรในการปลูกพืชไร่และพืชสวนเพื่อลดต้นทุนการผลิต เช่น การพรวนดิน การเลิกใช้สารเคมีหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการเกษตรทำให้เป็นแหล่งเกษตรกรรมที่ครบวงจรและเกษตรกรอยู่ได้อย่างยั่งยืน

๑.๓ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีการร่วมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผู้เลี้ยงสัตว์ โดยจัดตั้งกลุ่มและพัฒนาอาชีพ สนับสนุนพันธ์สัตว์แก่เกษตรกร

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๑.๖ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในการปลูกพืชไร่ พืชสวน และการเลี้ยง สัตว์อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๑.๗ จัดให้มีถนนเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๒. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในรูปของประชาคมทุกระดับ การจัดประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ และระดมความคิดเห็น

๒.๒ การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดถึงจัดให้มีสถานที่สำหรับนันทนาการและสนามกีฬาตามความเหมาะสม

๒.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๔ การสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ตลอดจนผู้ประสพภัยธรรมชาติ

๒.๕ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเน้นบทบาทครอบครัว ชุมชนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นในการ เฝ้าดูแลความปลอดภัยและแก้ปัญหาภายในชุมชนด้วยตนเองโดยเฉพาะปัญหายาเสพติด และอาชญากรรมตลอดถึงจัดให้มีป้อมยามตำรวจชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาการดำเนินงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การดำเนินงานของสมาชิก อปพร. และตำรวจชุมชน ตลอดถึงจัดให้มียานพาหนะในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๓.๑ การพัฒนาการคมนาคม เช่น ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต สะพาน ปรงถนนลูกรัง ก่อสร้างเสียงตามสาย และติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ ตลอดจนการบำรุงรักษาและซ่อมแซม

๓.๒ จัดให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะตามถนนภายในหมู่บ้าน ตามทางแยกต่าง ๆ ตามความจำเป็น การระบายน้ำ ก่อสร้างรางระบายน้ำตามชุมชนต่าง ๆ ขุดลอกคูคลองธรรมชาติที่มีอยู่ให้มีการระบายน้ำได้ดี

๓.๓ การผังเมือง เป็นการจัดทำผังเมืองรวม ให้มีเอกสารสิทธิในที่ดิน เป็นต้น

๔. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ได้แก่ ขุดสระน้ำเพื่อจัดทำระบบ ประปา จัดหาโอ่งน้ำ ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝน ขุดเจาะบ่อบาดาล เป็นต้น

๔.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ การสร้างฝายน้ำล้น (ถนนน้ำล้นผ่าน)พร้อมแก้มลิงเก็บน้ำ ขุดสระน้ำ ขุดลอกคลอง ก่อสร้างขยายคลองส่งน้ำ เป็นต้น

๕. นโยบายด้านสาธารณสุข

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เช่น การนันทนาการ การกีฬาสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก เป็นต้น

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดูแลตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ

๕.๔ พัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน และการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขชุมชน

๕.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เรื่องการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษาได้มีอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันอย่างมีคุณค่า และทั่วถึง

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ดำเนินการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๕

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในรูปประชาคมหมู่บ้าน ตำบล

๖.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนา อบต.

๖.๔ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ได้แก่กิจกรรม การรณรงค์การเลือกตั้ง เป็นต้น

๖.๕ พัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ มีคุณธรรมและ จริยธรรม

๖.๖ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๗ การจัดหาและปรับปรุงสำนักงาน ให้มีสถานที่เพียงพอ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

๖.๘ การให้บริการแก่ประชาชนโดยจัดการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน

๖.๙ การคุ้มครองดูแลที่สาธารณะ

๗. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การจัดอนุบาล ๓ ขวบ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ตลอดถึงการจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนการสอน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม กิจการศาสนา และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

๘. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ด้านการท่องเที่ยว

๙.๑ ปรับปรุงถนนโดยรอบเขาสำพุง และถนนเชื่อมต่อกับถนนสายหลัก

๙.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปยังแหล่งโบราณคดี

๙.๓ จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และสาธารณูปโภคอย่างอื่นที่จำเป็น

๙.๔ ปลูกต้นไม้โตเร็วสองข้างทางจากบ้านคลองนางาม-เขาสำพุง และบริเวณรอบเขาสำพุงแหล่ง

โบราณคดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ
- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิภำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.หนองหัว	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองหัว
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานจัดหาพัสดุ ๒.๓ งานบริหารงานคลัง ๒.๔ งานการเงินและบัญชี
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

โครงสร้างเดิม อบต.หนองหว้า	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองหว้า
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p>
ไม่มี	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกฤตปาณีสัม โคตรสงคราม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นงศ์ลักษณ์ บุญณะอินทร์
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจุฬาลักษณ์ ผาทอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธิดารัตน์ พรหมวิหาร
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายวิโรธ หงษา นางสาวพิกุล ทวยจิต
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฤทธิ์ดิษฐ์ หนึ่งจันทิก

กรอบอัตรากำลัง ๓ -ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเขาคกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.มณี กิ่งทอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วันดี จงปลุกกลาง น.ส.จรรยา รุ่งพวงทอง น.ส.ดวงชีวรรณ ชันโท
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศรายุทธ์ เกษีสังข์
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะและรถบรรทุกน้ำ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายมนชัย บำรุงนอก นายชาญณรงค์ เหมทรัพย์ นายวิชรา คณนอก นายพีรศักดิ์ กิ่งทอง
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิเชียร เขิงเขา
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	น.ส.กรรณิการ์ เฟ็งพัว นายสมเชษฐ เทียนชุบ น.ส.จุฑามาส สายเมฆ น.ส.ชานงค์รัตน์ มานะงาน -ว่าง ๓ อัตรา -
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ พุดนอก
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสายฝน บำรุงนอก
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมชาย หนูโพนทัน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	นายสำเร็จ วั่งทะพันธ์ นายป้อม มุ่งทุ่งกลาง นายทองใส ปลืศศิลป์ นายสมบูรณ์ เคนคำ นายวงศ์สุวรรณ ลาดสว่าง นายอุทิศ แก้วสุข นายกันหา จำปา นายบุญช่วย บัวทอง นายสงวน เขียนจุม นายอรรถวัฒน์ จงบวกลกลาง นายบัณฑิต เคนคำ นายภาสกร ฟาสุงเนิน
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวทิวาลัย ภาโว
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รายงาน กสด. -
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รายงาน กสด. -
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวารภรณ์ บุญเพ็ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา ขอใช้บัญชี กสด.-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา ขอใช้บัญชี กสด ๑ อัตรา.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางสุชาดา เวทย์อุดม นางสาวภัทราวดี ปิ่นเงิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภาวรรณ ปาชีโร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมะลิ ชันโท
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจำรูญ เขียวนาค
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา ขอใช้บัญชี กสค.-
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรวัฒน์ แสนสนาม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.กชพรรณ แก้วดวงดี นายประมวล ผมน้อย
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายประดิษฐ์ คงคา -ว่าง ๑ อัตรา-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชนกานต์ พุฒนอก
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐพัทธ์ พรหมรัมย์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ครู (คศ.๑) / (คศ.๒)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	น.ส.ณัฐวศา จันทะลุน น.ส.ภัสดาทอง ปิสายะสา นางเพ็ชร พลิศิลป์ นางดวงกมล ด้านแดง นางกาญจนา ศิลา น.ส.วัลลีย์ กองเกิด
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.กิ่งแก้ว กิ่งทอง น.ส.รัตนา รักษาผล
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	น.ส.ณิชา ภาเจริญ น.ส.อรพรรณ แจ่มแก้ว น.ส.นิตา ดวงพาลี น.ส.บัณฑิตา น้อยถนอม น.ส.ทิพวรรณ พรหมเจริญ น.ส.จุฑามาศ ยิ้มอยู่ น.ส.กนกวรรณ ฉันทนุช -ว่าง ๑ อัตรา -
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.ส.อรนภา จงบวกกลาง น.ส.นิตาชล ช้องเล็ก -ว่าง ๓ อัตรา -
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิรภัทร ทวยจัด
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
รวม	๘๗	๘๗	๘๗	๘๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการบัญชี ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทนเพิ่มเติม			ภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	รองปลัด อบต.(นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๓๔,๓๑๐)
	สำนักงานปลัด อบต.															
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๓๑,๓๔๐)
๔	นักวิชาการชั้นโทบริหารงานและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๕	นักวิชาการชั้นโทบริหารงานและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๖	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๒๕๓,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๔,๔๕๐)
๘	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๓๓๘,๕๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๑,๕๑๐)
๙	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	ป.ง.	๑	๑	๓๕๕,๖๕๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๒,๙๗๐)
๑๐	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	ป.ง.	๑	๑	๓๓๑,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๔,๓๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาฯหับนโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๐,๖๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๔๒๓,๕๕๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๓๑๒,๘๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รับแก้ไขและบรรเทาทุกข์หรือรถดับเพลิง)	-	๔	๔	๕๗๕,๑๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๕	พนักงานขับรถขนถ่าย (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	คณงาน	-	๗	๕	๗๕๖,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	ช่าง	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	การช่าง	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐	คณงานประจำกะกะ	-	๑๒	๑๒	๓,๒๕๖,๐๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง															
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๗๑,๐๕๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและการบัญชี (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๗,๖๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๒๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและการบัญชี (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๗,๖๐๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๒๔	นักวิชาการชั้นโทการบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการชั้นโท	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราคิดแทนที่จะคิดว่าเป็นค่าจ้าง		อัตราหักลด		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	
๔๘	กองสวัสดิการสังคม																		
	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตัม	๑	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐									
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓				๑	๑	-	๑๒,๐๐๐									
	พนักงานตรวจสอบภายใน																		
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑				๑	๑	-	๑๒,๐๐๐									
(๔)	รวม		๕				๒	๒	-	๒๕,๓๒๐									
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

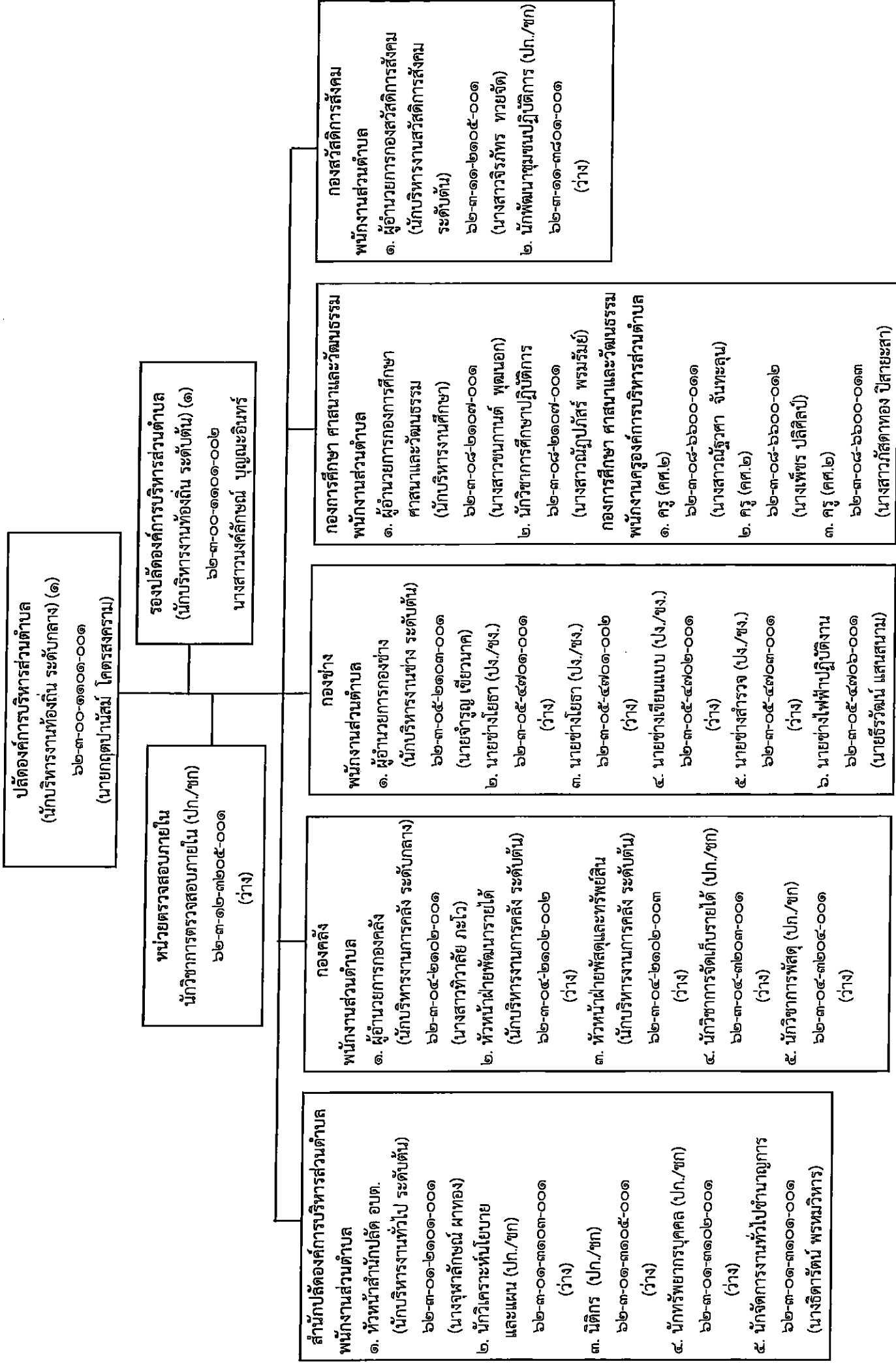
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๑๐๙,๙๒๘,๒๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๑๐๙,๙๒๘,๒๐๐) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑๔,๕๒๘,๒๐๐ บาท = (๑๐๙,๙๒๘,๒๐๐ X ๕%) + ๑๐๙,๙๒๘,๒๐๐ = ๑๑๔,๕๒๘,๒๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒๑,๑๕๔,๘๐๐ บาท = (๑๑๔,๕๒๘,๒๐๐ X ๕%) + ๑๑๔,๕๒๘,๒๐๐ = ๑๒๑,๑๕๔,๘๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒๖,๒๐๘,๘๐๐ บาท = (๑๒๑,๑๕๔,๘๐๐ X ๕%) + ๑๒๑,๑๕๔,๘๐๐ = ๑๒๖,๒๐๘,๘๐๐

: ข้าราชการการเมือง ลูกจ้างประจำค่าตอบแทน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อผู้ไปแบบอัตโนมัติ แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตำแหน่งที่มีแบบอัตโนมัติ)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรเงินที่ตำแหน่งและกรอกตำแหน่งและกรอกตำแหน่งในส่วนราชการ : ให้นำข้อมูลที่ข้อมูลเรื่องตำแหน่งราชการ (สำหรับกรอกชื่อ) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่สุดที่ มี มท ๐๘๐๙.๙/๒๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า



<p>สำนักงานส่วนตำบล</p> <p>๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</p> <p>๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ (นายวิโรธ หงษา)</p> <p>๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</p> <p>๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ (นางสาวพิทล หวยจิต)</p> <p>๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน</p> <p>๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ (นายฤทธิดิษฐ์ หนึ่งจันทัก)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นางสาวมณี กิ่งทอง)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาววันดี จงปลุกกลาง)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวจรรยา รุ่งพวงทอง)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวดวงชีวรรณ ชื่นโท)</p> <p>๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายศรายุทธ์ เกษิสังข์)</p> <p>๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)</p> <p>(นายมนชัย บำรุงนอก)</p> <p>๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)</p> <p>(นายชาญรงค์ เหมทรัพย์)</p> <p>๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)</p> <p>(นายวีรธา คณนอก)</p> <p>๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)</p> <p>(นายพีรศักดิ์ กิ่งทอง)</p>
--

<p>กองคลัง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน</p> <p>๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ (นางวรรณีย์ บุญเพ็ง)</p> <p>๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)</p> <p>๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ (ว่าง)</p> <p>๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)</p> <p>๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ (ว่าง)</p> <p>๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)</p> <p>๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ (ว่าง)</p> <p>๑๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)</p> <p>๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒ (ว่าง)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสุชาดา เวทย์อุดม)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวภัทราดี ปิ่นเงิน)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (นางสาวสุภาภรณ์ ป่าจิวโร)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางสาวมณี ชื่นโท)</p>
--

<p>กองช่าง</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (นายประมวล ฝมน้อย)</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (นางสาวกพรรณ แก้วดวงดี)</p> <p>๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายदनันท์ ท้าวเงิน)</p> <p>๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (นายประติษฐ์ คงคา)</p>

<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. ครู (คศ.๒)</p> <p>๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔ (นางดวงกมล ต๋านแดง)</p> <p>๕. ครู (คศ.๑)</p> <p>๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕ (นางกาญจนา ศิลา)</p> <p>๖. ครู (คศ.๑)</p> <p>๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖ (นางสาววลี กองเกิด)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวกิ่งแก้ว กิ่งทอง)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวรัตนา รักษาผล)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางนิตา ดวงพาลี)</p> <p>๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวอรพรรณ แจ่มแก้ว)</p> <p>๕. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวณิชา ผาเจริญ)</p> <p>๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวบัณฑิตา น้อยถนอม)</p> <p>๗. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวทิพวรรณ พรหมเจริญ)</p> <p>๘. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวจุฑามาศ ยี่มอยู่)</p> <p>๙. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(นางสาวกนกวรรณ ฉันทบุษ)</p> <p>๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</p> <p>(ว่าง)</p>
--

สำนักงานจัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์ (นายวิเชียร เจริงเขา)
๒. คนงาน (นางสาวกรณิการ์ เพ็งพั้ว)
๓. คนงาน (นายสมเชษฐ เทียนซุบ)
๔. คนงาน (นางสาวขนางศิริรัตน์ มานะงาน)
๕. คนงาน (นางสาวจุฑามาส สายเมฆ)
๖. คนงาน (ว่าง)
๗. คนงาน (ว่าง)
๘. คนงาน (ว่าง)
๙. ยาม (ว่าง)
๑๐. (ภารโรง) (นางสายฝน บำรุงนอก)
๑๑. พนักงานสูบน้ำ (นายสมชาย หนูโพนทัน)
๑๒. คนงานประจำรถขยะ (นายลำเริง วังทะพันธ์)
๑๓. คนงานประจำรถขยะ (นายป้อ มุ่งทุ่งกลาง)
๑๔. คนงานประจำรถขยะ (นายทองใส ปลืศิริป)
๑๕. คนงานประจำรถขยะ (นายสมบูรณ์ เคนคำ)
๑๖. คนงานประจำรถขยะ (นายอุทิศ แก้วสุข)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (นางสาวอรณา จงบวกกลาง)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (นางสาวนิศาชล ช้องเล็ก)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
พนักงานจ้างทั่วไป

๑๗. คนงานประจำรถยนต์
(นายวงสุรธรรม ลาดสว่าง)
๑๘. คนงานประจำรถยนต์
(นายกันทา จำปา)
๑๙. คนงานประจำรถยนต์
(นายภาสกร ฟาสุงเงิน)
๒๐. คนงานประจำรถยนต์
(นายบุญช่วย บัวทอง)
๒๑. คนงานประจำรถยนต์
(นายสงวน เขียนจุม)
๒๒. คนงานประจำรถยนต์
(นายอรรถวัฒน์ จงบวกกลาง)
๒๓. คนงานประจำรถยนต์
(นายบัณฑิต เคนคำ)

- โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -

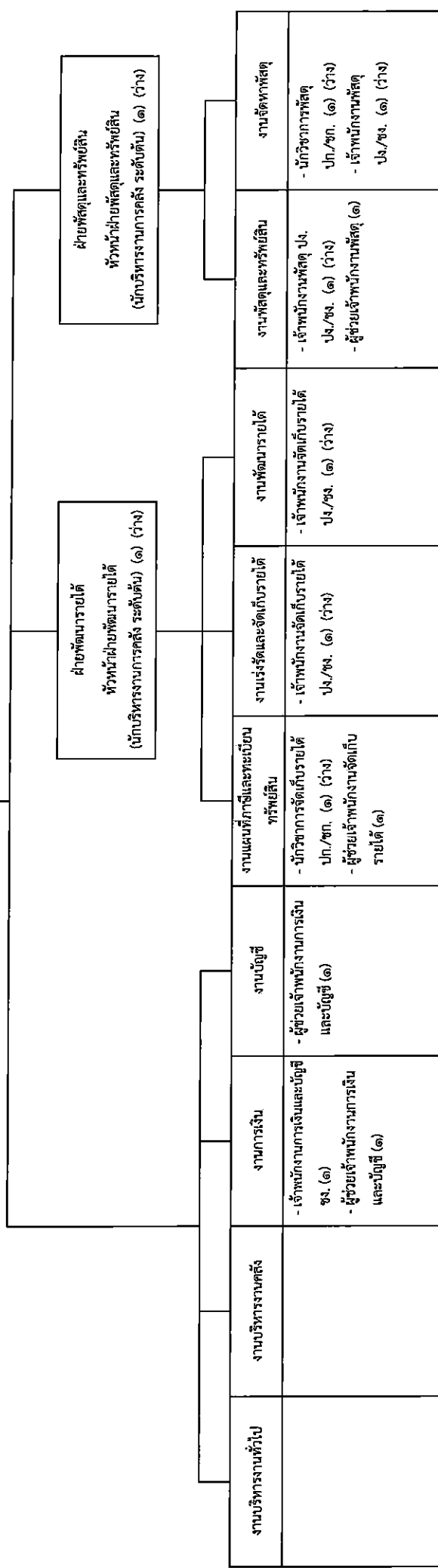
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผนงาน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานการเจ้าหน้าที่	งานบริหารงานสาธารณสุข
<ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - คนงาน (๓) (ว่าง ๓) - ยาม (๑) - ภารโรง (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ปก./ชก. (๑) (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) - พนักงานสูบน้ำ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๓) - คนงานประจำรถขยะ (๑๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	๑	-	๓	-	-	๙	๒๓	๔๐

- โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง -

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	๒	-	-	๓	-	๔	-	๑๔

- โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง -

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค
	- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) - นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)	- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- นายช่างไฟฟ้า บง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๔	-	๑๐

- โครงสร้างกรออัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานแผนงานและโครงการ	งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
		<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) - ครู คศ.๑/คศ.๒ (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๘) (ว่าง ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๕) (ว่าง ๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	วิทยฐานะ	ชำนาญการ	ภารกิจการ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๔	๒	-	-	๑๐	๕	๒๓

๓๓. บัญชีการวัดผลมูลค่าตำแหน่งการขอชดเชยค่าสิ่งใหม่ ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองหัว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	การขอชดเชยค่าสิ่งเดิม			การขอชดเชยค่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	สืบไปดิฐ อนุช.											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นายพรยุทธ์ เกษสังข์	ปวช.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๒๒,๕๐๐	-	-	๑๒๒,๕๐๐
๑๕	นายอมชัย บำรุงนอก	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	(๙,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๒๕๐
๑๗	นายชาญณรงค์ นมทรัพย์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	(๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๒๕๐
๑๘	นายวิฑรา คณนอก	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	(๑๓,๐๒๐*๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๑๙	นายพิรศักดิ์ กิ่งทอง	ปวช.พาณิชย์การ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	(๑๓,๕๘๐*๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายวีเชียร เจริงชา	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๒๑	นายสมฤทธิ์ เทียนฟู	ม.๓		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๐๐
๒๒	นางสาวกรรณิการ์ เก่งพิ้ว	ม.๓		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๐๐
๒๓	นางสาวจุฑามาศ สายมม	ป.ตรี พัฒนชุมชน		คนงาน	-		คนงาน	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๖,๐๐๐
๒๔	นางสาวชนนงศรีรัตน์ มานะงาน	ปวส.การจัดการทั่วไป		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๐๐
๒๕	-ว่าง-	-		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	-ว่าง-	-		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๗	-ว่าง-	-		คนงาน	-		คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๐๐๐*๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว่า

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	อ้านักปดัด อบต.											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	-ว่าง -			ยาม	-		ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๙	นางสายฝน บำรุงเอก	ป.๖		ภารโรง	-		ภารโรง	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายสมชาย หนูโพนหัน	ป.๖		พนักงานสูบน้ำ	-		พนักงานสูบน้ำ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายสำเริง วัชระพันธ์	ม.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายป้อ มุ่งพุดกลาง	ป.๔		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายทองโต ปลืศลป์	ป.๔		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสมบุญรณ์ เคนคำ	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายอุทิศ แก้วสุข	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายวงสุพรรณ ลาตสว่าง	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายกันทา จำปา	ป.๔		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายสนธิ์ลักษณ์ พาโอส	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายบุญช่วย บัวทอง	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายสงวน เวียนจูม	ม.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายอรรถวัฒน์ จงบวกกลาง	ม.๓		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายบัณฑิต เคนคำ	ม.๖		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีการจัดคณลงผู้ตำแหน่งกรอบอัตรากำลั้งใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ภองคั้ง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๓	นางสาววิฑัลย ะโว	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองคลัง	กลาง	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๖๒๗,๒๕๐	๖๒๗,๒๐๐	๖๒๗,๐๐๐	๔๘๕,๕๔๐
๔๔	- ว่าง -	-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	ว่าง รักษาการในตำแหน่ง
๔๕	- ว่าง -	-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)	ว่าง
๔๖	- ว่าง -	-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)	ว่าง
๔๗	- ว่าง -	-	-	(นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	-	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ว่าง
๔๘	นางวรรณณ บุญเพ็ง	ป.วส. การบัญชี	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	๓๕๕,๓๖๐
๔๙	- ว่าง -	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๐	- ว่าง -	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	(๒๕,๗๓๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๑	- ว่าง -	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๕๒	- ว่าง -	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๓	- ว่าง -	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๕	นางสุชานดา เภยอ้อม	ป.ตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๕,๖๘๐	-	-	๒๐๕,๖๘๐
๕๕	นางสาวภัทราวดี ปิ่นเงิน	ป.วส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(๑๗,๑๔๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๙๖๐
๕๕	นางสาวสุภาวรณ์ ปาซิว	ป.วส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(๑๒,๐๘๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๕๖๐
๕๖	นางสาวมะลิ ชันโท	ป.วส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๕,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๕๖๐
									(๑๒,๐๘๐*๑๒)			๑๘๕,๙๖๐

๑๑.บัญชีการจัดคนลงผู้ตำแหน่งกรบอัตรากำลังใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรบอัตรากำลังเดิม			กรบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๗	นายจัญญู เขียวนาค	ป.ตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ตม	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ตม	๓๘๘,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๕๐๐
๕๘	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	(๓๒,๕๕๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๙	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๖๐	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๒	นายธีรวัฒน์ แสนสนาม	ปวส.ไฟฟ้า	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๓	นายประมวล ฝมน้อย	ปวช.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๔	นางสาทรพรหม แก้วดวงดี	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๘,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๖๕	นายประดิษฐ์ คงคา	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๒,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
๖๖	นายตมยัน ท้าวเงิน	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๒,๗๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๖๗	นางสาวชนกานต์ พุดนอก	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานศึกษา)	ตม	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานศึกษา)	ตม	๓๘๘,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๕๐๐
๖๘	นางสาวณัฐปภัทร์ พรหมรัมย์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	(๓๒,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๖๕๐

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕
 รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	๑๑๐,๙๗๐,๔๙๐.๐๐	บาท
- รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินกู้)	๔๑,๙๗๐,๔๙๐.๐๐	บาท
๑ รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ที่ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)		
๑.๑ เงินเดือน	๑๒,๔๔๒,๓๕๐.๐๐	บาท
๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	๕๒๓,๒๐๐.๐๐	บาท
๑.๓ เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	๕๓๕,๒๐๐.๐๐	บาท
๒ เงินค่าจ้าง		
๒.๑ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	บาท
๒.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว	๘,๐๗๓,๙๓๕.๐๐	บาท
๓ ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๓.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	บาท
๓.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับช่วยเหลือบุตร	-	บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๒๓๕,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	บาท
๓.๕ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	๑๘๕,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๖ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		บาท
๓.๗ เงินค่าเช่าบ้าน	๔๒,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๘ เงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตราย หรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่		บาท
๓.๙ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		บาท
๓.๑๐ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		บาท
๓.๑๑ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนตำบล ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)		บาท

๓.๑๒ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๗๓,๑๘๙.๐๐	บาท
๓.๑๓ เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		บาท
๓.๑๔ เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่		บาท
๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔๑๙,๗๐๕.๐๐	บาท
๓.๑๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	บาท
๓.๑๗ บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	บาท
๓.๑๘ ค่าใช้จ่าย ตามข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่น แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ)	๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	บาท
รวมทั้งสิ้น	๒๔,๒๒๙,๕๗๙.๐๐	บาท

รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น X ๑๐๐ = ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

$$\frac{๒๔,๒๒๙,๕๗๙.๐๐}{๑๑๐,๙๗๐,๔๙๐.๐๐} \times ๑๐๐ = \text{ร้อยละ } ๒๑.๘๓$$

ขอรับรองข้อมูล

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวทิวาลัย ภาโว)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนงคัลักษณ์ บุญณะอินทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....
(นายวีระ ฮวดเฮง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า