



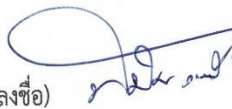
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

โดยที่ ก.จ. กท. และก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) 

(นายสมัคร บุซดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝื่อ  
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



## คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ  
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

สารบัญ



## เรื่อง

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.หนองผือ	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.หนองผือ	๗ - ๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.หนองผือจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔ - ๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓ - ๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖ - ๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓ - ๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘ - ๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐

## ภาคผนวก





## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการ ใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม



สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เป็นประธาน ตามคำสั่ง ที่ ๒๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ



รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความพร้อมครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

**สภาพปัญหา** ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก และไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๔ ปัญหา สระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณที่น้อย และเกิดพังทลายในฤดูฝน





๑.๕ ปัญหาการขาดแคลนน้ำ สำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

## **๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพของชาวบ้าน
- ปัญหาขาดการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิต และการตลาดสำหรับการเกษตร

- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดินในการประกอบอาชีพ

๒.๓ รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น

- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

## **๓. ปัญหาด้านสังคม**

๓.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน

๓.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ

๓.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง

๓.๔ การเล่นเกมพนัน และอบายมุขต่าง ๆ

๓.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด

๓.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

๓.๘ ปัญหาความยากจน

๓.๙ ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมืองและเมืองหลวง

## **๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข**

๔.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการไม่ทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคป้องกันได้ง่าย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๓ ปัญหาหลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์

๔.๕ ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ

๔.๖ ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

## **๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๕.๑ ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ



- ๕.๒ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ๕.๓ ปัญหาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กเข้าเรียนน้อย และขาดการประชาสัมพันธ์
- ๕.๔ ปัญหาประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนยังขาดความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพเพื่อใช้สำหรับประกอบอาชีพ
- ๕.๕ ปัญหาขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๖ ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง
- ๕.๗ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของประชาชน

#### **๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมือง และการบริหาร
- ๖.๓ ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- ๖.๔ ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- ๖.๕ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น และทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖.๖ ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว
- ๖.๗ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### **๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๗.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม
- ๗.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ๗.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

#### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลัก กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนี้

#### **๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ



- ๑.๒ ก่อสร้างระบบประปาที่ได้มาตรฐาน ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมทั้งซ่อมแซมส่วนที่มีอยู่
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

## **๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ๒.๑ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมการออมทรัพย์ของประชาชนในชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนให้มีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมการฝึกอาชีพแก่ผู้ว่างงาน

## **๓. ความต้องการด้านสังคม**

- ๓.๑ มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ สนับสนุนการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๓.๔ มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๕ ประชาชนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๖ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน
- ๓.๗ ส่งเสริมการมีงานทำในท้องถิ่น

## **๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข**

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง
- ๔.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๔.๕ การให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอนามัย

## **๕. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน**

- ๕.๑ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ
- ๕.๓ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงทั้งตำบล
- ๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพของนักเรียนนอกระบบโรงเรียน
- ๕.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน

## **๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร**

- ๖.๑ ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ๖.๓ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



- ๖.๔ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- ๖.๕ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น และทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖.๖ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม

#### **๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๗.๑ รมรณรงค์ให้ความรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม
- ๗.๓ ส่งเสริมและให้ความรู้ประชาชนในการใช้สารเคมีในการเกษตรเพื่อลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ๗.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาตำบลหนองผือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจแบบพอเพียง สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองผือ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- การพัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอและทั่วถึง การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ**

- การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตลอดชีวิตและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร**

- การส่งเสริมการประกอบอาชีพในครัวเรือน เป็นการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายให้กับราษฎร



สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬานันทนาการ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และผ้าทอพื้นเมือง**

- การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตลอดชีวิตและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข**

- การส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

- การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวควบคู่กับ เศรษฐกิจ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล**

- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอและทั่วถึง

- ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้



การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

จุดแข็ง ( Strengths = S )	จุดอ่อน ( Weaknesses = W )
๑. มีถนนสัญจรไปมาในพื้นที่อย่างทั่วถึง ๒. มีไฟฟ้า ระบบประปา ใช้ทุกหมู่บ้าน	๑. การคมนาคมบางสายไม่สะดวกยังเป็นถนนลูกรัง เนื่องจาก อบต. มีงบประมาณจำกัด ทำให้ถนนไม่ได้มาตรฐาน ๒. น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง และไม่ทั่วถึงครัวเรือนที่ขยายสร้างบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้น ๓. การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตร ๔. การขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่เพียงพอ
โอกาส ( Opportunities = O )	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threats = T )
๑. นโยบายของรัฐส่งเสริมการสร้างเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ๒. หน่วยงานอื่นๆ เช่น อบจ.กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางที่ต้องใช้งบประมาณมาก ๓. การจัดสรรตาม พรบ.กระจายอำนาจ	๑. อบต.มีงบประมาณจำกัด

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

จุดแข็ง ( Strengths = S )	จุดอ่อน ( Weaknesses = W )
๑. มีพื้นที่ทำการเกษตรมาก ๒. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล ให้ ความรู้ทางวิชาการแก่เกษตรกร ๓. อบต.จัดสรรงบประมาณและบุคลากรสนับสนุน	๑. พื้นที่ขาดความอุดมสมบูรณ์ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ๒. ประชาชนขาดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพ และต้นทุนการผลิตสูง ๓. งบประมาณที่สนับสนุนมีจำกัด ๔. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนไม่เข้มแข็งยั่งยืน ๕. ขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อเสริมรายได้ ๖. ขาดระบบชลประทาน/น้ำไม่เพียงพอ ในการปลูกพืชหลังฤดูเก็บเกี่ยว
โอกาส ( Opportunities = O )	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threats = T )



<p>๑. นโยบายของรัฐในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาในด้านการเกษตร สนับสนุนแก้ไข ปัญหาความยากจน</p> <p>๒. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้การกระจายความ เจริญมาสู่ท้องถิ่น</p> <p>๓. การทำการเกษตรอินทรีย์ ลดค่าใช้จ่ายเพิ่มมูลค่า ของ ผลผลิต</p> <p>๔. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>๑. อดต. มีงบประมาณจำกัด</p> <p>๒. ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>๓. ภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของ เกษตรกร เช่น ภัยแล้ง</p> <p>๔. ขาดการบูรณาการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความ ยากจน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๕. การพัฒนากลุ่มอาชีพจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่ดีให้ สัมฤทธิ์ผล มีบุคลากรรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ</p>
---	---

**๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

จุดแข็ง ( Strengths = S )	จุดอ่อน ( Weaknesses = W )
<p>๑. เป็นแหล่งวัฒนธรรมผู้ไทยยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา</p> <p>๒. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓. สถานศึกษาในพื้นที่มีการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๔. อดต. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ต่อเนื่อง</p> <p>๕. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกันเป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน</p> <p>๖. ประชาชนมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณี ของตนเอง</p>	<p>๑. วิถีชีวิตของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะการรับ วัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามา</p> <p>๒. เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม</p> <p>๓. เยาวชนในท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเท่าที่ควร กลับให้ความสนใจ วัฒนธรรมชุมชนเมือง วัฒนธรรมต่างชาติแทน</p> <p>๔. การขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่เพียงพอ</p>
โอกาส ( Opportunities = O )	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threats = T )
<p>๑. มีสภาพวัฒนธรรมตำบล และ อดต. ส่งเสริมสนับสนุน การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๒. สถานศึกษาในพื้นที่มีการพัฒนาหลักสูตร</p>	<p>๑. เทคโนโลยี และการสื่อสารกวางไกลทำให้มีความ หลากหลายทางวัฒนธรรมเข้ามาในพื้นที่</p>

**๔. ด้านการท่องเที่ยว**

จุดแข็ง ( Strengths = S )	จุดอ่อน ( Weaknesses = W )
<p>๑. เป็นแหล่งวัฒนธรรมผู้ไทยยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา</p> <p>๒. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓. สถานศึกษาในพื้นที่มีการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๔. อดต.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ต่อเนื่อง</p> <p>๕. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกันเป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน</p> <p>๖. ประชาชนมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณี ของตนเอง</p>	<p>๑. วิถีชีวิตของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะการรับ วัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามา</p> <p>๒. เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม</p> <p>๓. เยาวชนในท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเท่าที่ควร กลับให้ความสนใจ วัฒนธรรมชุมชนเมือง วัฒนธรรมต่างชาติแทน</p> <p>๔. การขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่เพียงพอ</p>
โอกาส ( Opportunities = O )	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threats = T )



๑. มีสภาพวัฒนธรรมตำบล และ อบต. ส่งเสริมสนับสนุน การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ๒. สถานศึกษาในพื้นที่มีการพัฒนาหลักสูตร	๑. เทคโนโลยี และการสื่อสารกว้างไกลทำให้มีความ หลากหลายทางวัฒนธรรมเข้ามาในพื้นที่
---	--

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

จุดแข็ง ( Strengths = S )	จุดอ่อน ( Weaknesses = W )
๑. มีทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำ ๒. อบต. ให้การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมปลูก ป่าในวันสำคัญ	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาป่า ๒. มีการบุกรุกป่าที่สาธารณประโยชน์เพื่อทำการเกษตร
โอกาส ( Opportunities = O )	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threats = T )
๑. กระแสสังคมให้ความสำคัญในเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น การลดภาวะโลกร้อน ๒. นโยบายภาครัฐทุกระดับ เน้นการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สามารถให้ ประโยชน์อย่างยั่งยืน	๑. ประชาชนมีวิถีพึ่งพาป่า เก็บหาของป่ามาเพื่อดำรงชีพ ทำให้ขาดความสมดุล ๒. ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบใน การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๕) จัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง





ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กร**



### ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือได้อย่างครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณสุขการ
๓. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ
๙. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๕. การส่งเสริมการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา ครู จำนวน ๗ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถเพิ่มบุคลากรได้

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

**๘.๑ โครงสร้าง** จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแล้ว และได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไปถ้าพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้น มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริหารบุคคล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย/อาคารสถานที่</li> <li>- งานรัฐพิธี / งานสนับสนุนบริการประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</li> <li>- งานประสานการฝึกอบรม/ประชาสัมพันธ์องค์กร</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกิจการสภาและเลือกตั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานประชุมคณะกรรมการสามัญ/วิสามัญ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมวิชาการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์และการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไป</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย/อาคารสถานที่</li> <li>- งานรัฐพิธี / งานสนับสนุนบริการประชาชน</li> <li>- งานการเลือกตั้ง</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ของ อบต.</li> <li>- งานประสานการฝึกอบรม/ประชาสัมพันธ์องค์กร</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul>	



<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎร</li> <li>- งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง</li> <li>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานรายงานทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานพัสดุ / งานธุรการประจำส่วน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานนำส่งเงิน เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญ บำนาญ</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง</li> <li>- งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปี</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ</li> <li>- งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p>	



<p>- งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น</p> <p>- งานธุรการประจำส่วน</p> <p><b>๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง</b></p> <p>- งานออกแบบ</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <p>- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า, ประปา</p>	<p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p><b>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</b></p> <p>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <p>- งานเกี่ยวกับประปา</p> <p>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p>	
<p><b>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</p> <p>- งานรักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า รางระบายน้ำ และที่สาธารณะ</p> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <p>- งานอนามัยชุมชน</p> <p>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</p> <p>- งานป้องกัน รักษา และบำบัดสิ่งเสพติด</p> <p>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p> <p><b>๔.๓ งานควบคุมโรค</b></p> <p>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>- งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริการสาธารณสุข</b></p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</p> <p>- งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</p> <p>- งานหลักประกันสุขภาพ</p> <p>- งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย</p> <p><b>๔.๒ งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</p> <p>- งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</b></p> <p>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <p>- งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด</p> <p>- งานสัตว์แพทย์</p>	
<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <p>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</p> <p>- งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน</p> <p>- งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <p>- งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>- งานศาสนา</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์</p> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p>	



	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน</li><li>- งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน</li></ul>	
	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li><li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li></ul> <p><b>๖.๒ งานจัดทำแผน ประเมินผลและรายงานผลการตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li><li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li><li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li></ul>	

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์ ฯ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. จพง.ป้องกัน ฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๙. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-ว่าง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ( ต่อ )

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> ๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒๐. นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๒๑. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b> ๒๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ ระดับต้น) ๒๓. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	- วางเดิม
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b> ๒๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒๖. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ๒๗. นักสันทนากการ ชำนาญการ ๒๘. ครู อื่นดับ คศ. ๑ ๒๙. ครู อื่นดับ คศ. ๒	๑ ๑ ๑ ๔ ๓	๑ ๑ ๑ ๔ ๓	๑ ๑ ๑ ๔ ๓	๑ ๑ ๑ ๔ ๓	- - - - -	- - - - -	- - - - -	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๓๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๓๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	- กำหนด เพิ่ม
<b>รวม</b>	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	





เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬานันทนาการ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และผ้าทอพื้นเมือง
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- การพัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอและทั่วถึง การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ	- การส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาดอกชีวิตและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมและพัฒนาศาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักจัดการงานทั่วไป - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - นักสันนทาการ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผลผลิต	- การส่งเสริมการประกอบอาชีพในครัวเรือน เป็นการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายให้กับราษฎร สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด



<p>ทางการเกษตร</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น การ กีฬานันทนาการ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และผ้าทอพื้นเมือง</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตลอดชีวิตและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- นักสันทนการ</li> <li>- ครู</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>
	<p>- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้า หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนา และจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> </ul>
	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> </ul>

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักจัดการงานทั่วไป(กองสาธารณสุขฯ) - ผช.จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวควบคู่กับ เศรษฐกิจ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนรอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเกษตร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมขนส่งระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอและทั่วถึง</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผช.นายช่างเขียนแบบ</p>
	<p>- ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อการมีสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักจัดการงานทั่วไป(กองสาธารณสุขฯ) - ผช.จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ)</p>

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ 9 วิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ในระยะแรกกำหนดภาวะค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	478,560	91,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	495,000	511,440	529,560	39,880
2	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
<b>สำนักงานปลัด อบต. (01)</b>																			
3	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
4	นักวิชาการเกษตร	ปก.	1	1	303,240	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	25,270
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
8	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปง.	1	1	236,640	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,160	244,320	252,240	260,400	19,720
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
9	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	1	1	146,040	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	12,480	151,920	158,040	170,520	12,170
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	1	1	148,440	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,440	160,680	167,160	12,370
<b>กองคลัง (04)</b>																			
12	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
13	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
14	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
15	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	303,240	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	25,270
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	23,340
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	166,680	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,400	180,360	187,680	13,890
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	1	1	166,680	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,400	180,360	187,680	13,890
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	- ว่าง

กองช่าง (05)																			
20	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
21	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	254,280	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
22	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
23	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	-	500,880	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	514,500	528,120	541,740	- ว่างเต็ม
24	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	153,840	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
26	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	411,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790
27	นักบริหารงาน	ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
28	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองผือ																			
29	ครู	คศ. 2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
30	ครู	คศ. 2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
31	ครู	คศ. 2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
32	ครู	คศ. 1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
33	ครู	คศ. 1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
34	ครู	คศ. 1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
35	ครู	คศ. 1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
37	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
4	รวม		37	36	8,159,280	343,000	56	56	56	-	-	-	291,420	295,500	306,780	8,450,700	8,748,765	9,052,980	
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																		
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															1,267,605.00	1,312,314.75	1,357,947.00	
7	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															9,718,305	10,061,080	10,410,927	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มร้อยละ 5															25.71	25.35	24.98	
																37,800,000	39,690,000	41,674,500	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	=	๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	=	๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	=	๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	=	๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

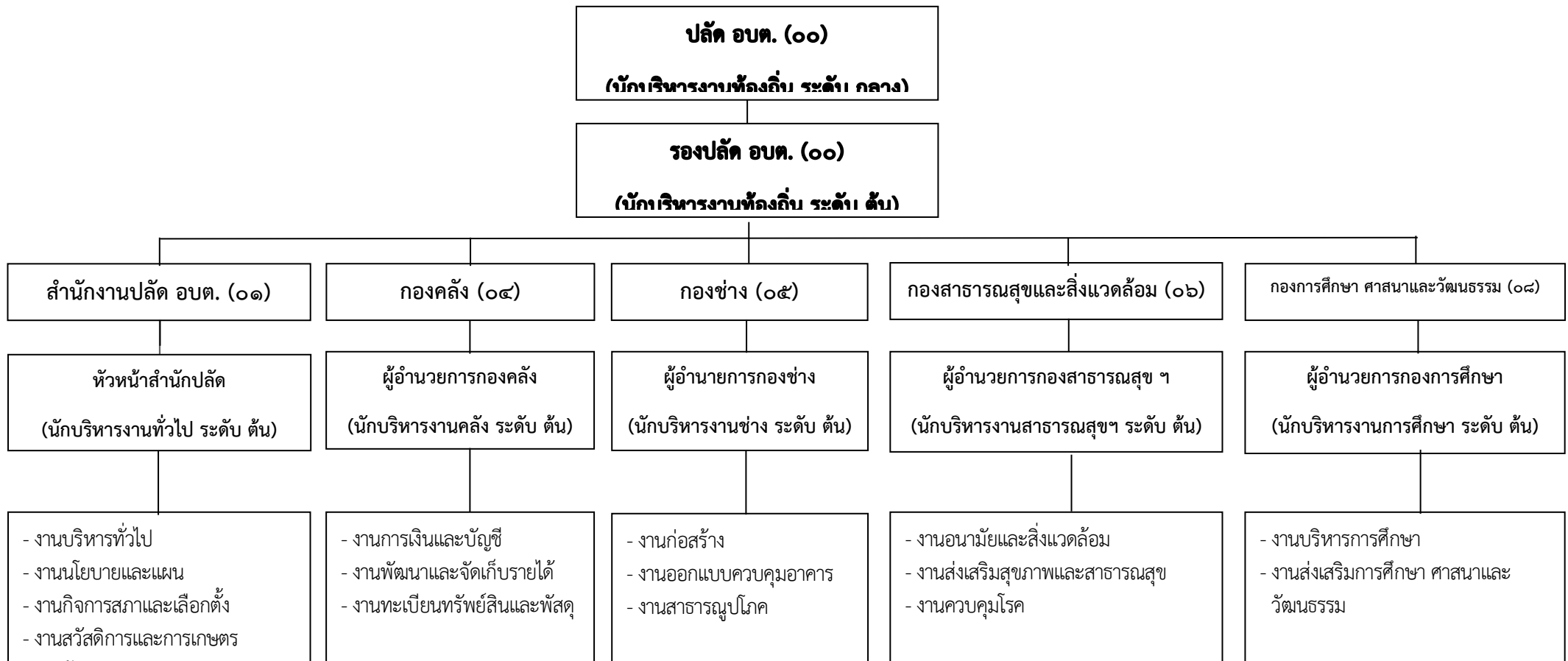
ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ๓ ตรี ๒๕๖๑. นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย



## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

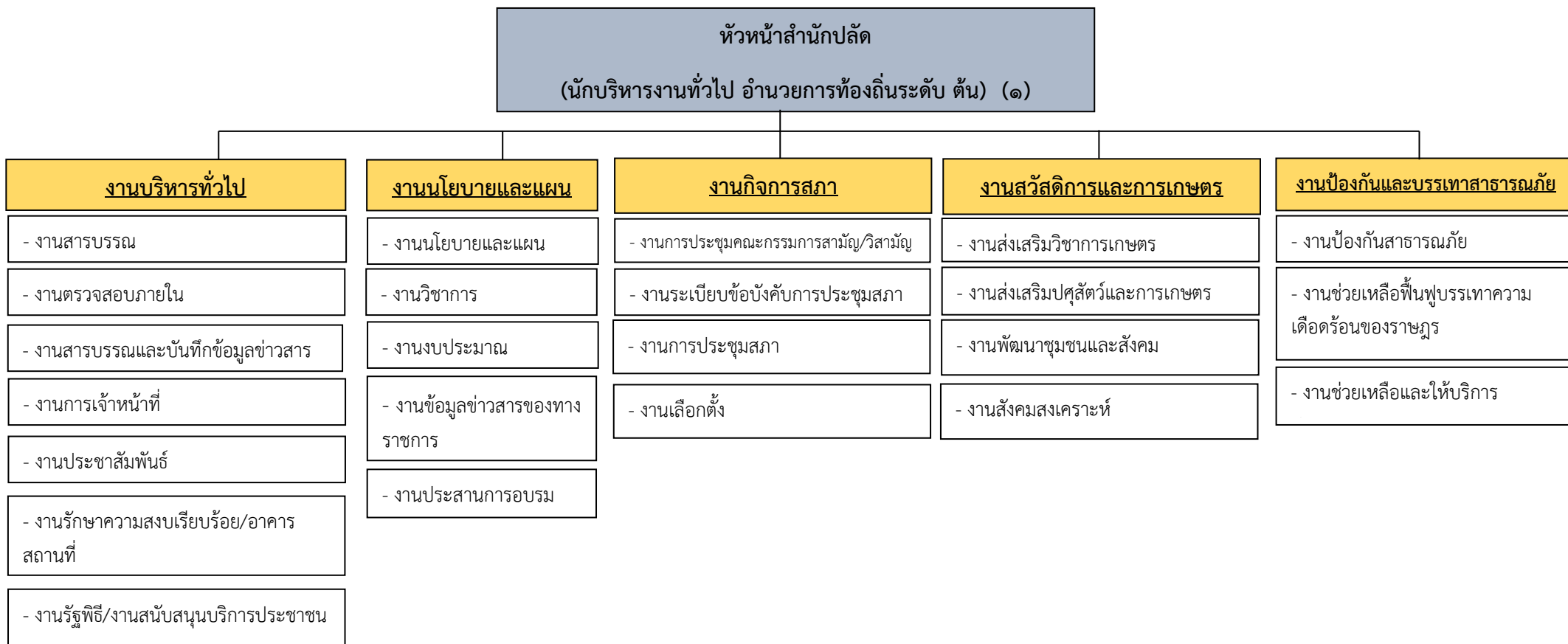
### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

#### ประเภทสามัญ





### โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต. (๐๑)







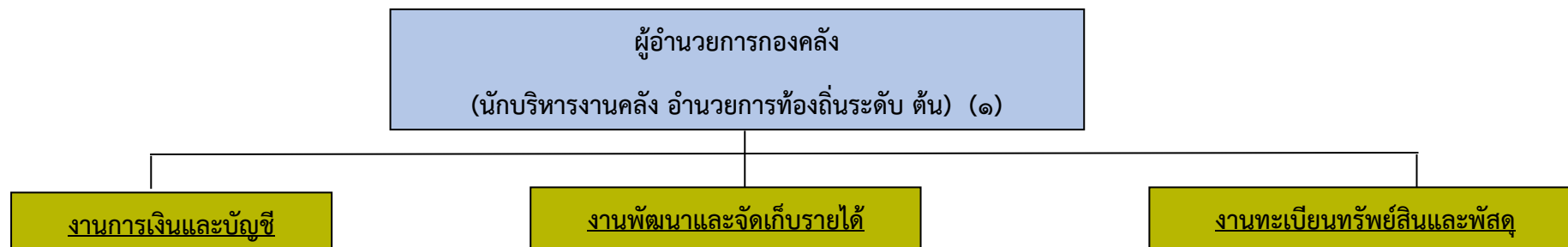
- นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)  
ปก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑)
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก	อว.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๑	๐	๒	๐	๘
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๑	๐	๒	๐	๘
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

- พนักงานขับรถ (ภารกิจ) (๑)  
(ภารกิจ.) (๑)
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑)
- ผช.จนท.ป้องกันฯ



### โครงสร้างกองคลัง (๐๔)





- งานรับและเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานแสดงฐานะการเงิน
- งานรายงานทางการเงิน

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าแลค่าปรับ
- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานพัสดุ / งานธุรการประจำส่วน

- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามภารกิจ (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตามภารกิจ (ว่าง)

- นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ ตามภารกิจ (๑)

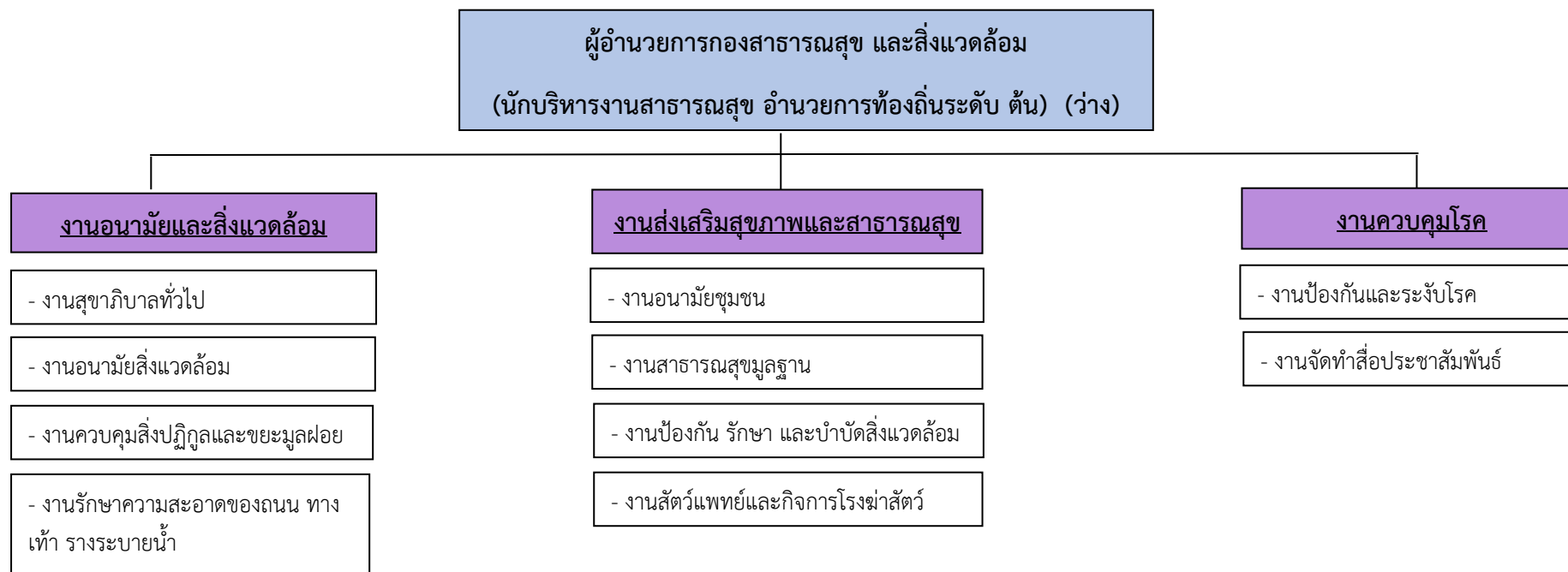
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก	อว.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๒	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๒	๐	๗
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐







### โครงสร้างกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)



- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก	อว.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่นระดับ ต้น) (ว่าง)





## 11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวภัทชนันท์ แคนราชิ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	03-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ( ปลัด อบต. )	กลาง	03-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ( ปลัด อบต. )	บริหารท้องถิ่น	กลาง	478,560 ( 39,880x12 )	84,000 ( 7,000x12 )	84,000 ( 7,000x12 )	646,560
2	นางจุฑารัตน์ พิกุลทอง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	03-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น ( รองปลัด อบต. )	ต้น	03-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น ( รองปลัด อบต. )	บริหารท้องถิ่น	ต้น	362,640 ( 30,220x12 )	42,000 ( 3,500x12 )	-	404,640
<b>สำนักงานปลัด</b>													
3	นายกิตติยุทธ มะลิรส	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 ( 3,500x12 )	-	411,480
4	นายภาวิต ผาพรม	ปริญญาตรี สัตวบาล	03-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	03-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	303,240 (25,270x12)	-	-	303,240
5	นางสุพิชญา พิมพ์สวัสดิ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
6	นางปนัดดา พุฒทอง	ปริญญาโท รัฐศาสตร์การปกครอง	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
7	จำโพนัฐวุฒิ บุชาติ	ปวท. (นักเรียนจำ)	03-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	03-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	236,640 (19,720x12)	-	-	236,640
8	นางสาวนุชนาถ ยันตะบุษย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	03-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	03-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
9	นายไชยรงค์ พงศ์จิตรภักดิ์	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์ ( ส่วนกลาง )	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ( ส่วนกลาง )	-	-	146,040 (12,170x12)	-	-	146,040
10	นายแก่น ภูติ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	148,440 (12,370x12)	-	-	148,440



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>													
11	นางนพดา ไสล้ำเพาะ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	438,000
12	นายธนูศิลป์ ศรีขันชัย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	03-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	03-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
13	นางวันชัย บุตรศรีรักษ์	ปริญญาตรี การเงินและบัญชี	03-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	03-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	303,240 (25,270x12)	-	-	303,240
14	น.ส.เครือมาส ศรีประไหม	ปริญญาโท (การบัญชี)	03-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	03-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
15	นางจุไรพร ผาพรม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	03-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก.	03-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	280,080 (23,340x12)	-	-	280,080
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
16	นางสาวชนิตา เศษฤทธิ์	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	166,680 (13,890x12)	-	-	166,680
17	นายนवल โคตรศรีหา	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	166,680 (13,890x12)	-	-	166,680
18	(ว่าง)	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 (ว่าง)





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>													
19	นายสุรียา ประจักษ์วงศ์	ปริญญาตรี การก่อสร้าง	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	418,080
20	นายอัมรา เหล่านายอ	ปวส. ช่างก่อสร้าง	03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	254,280 (21,190x12)	-	-	254,280
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
21	นายพงษ์กร บุชดี	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
<b>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</b>													
22	(ว่าง)	-	03-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	03-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	458,880 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	500,880 ว่างเดิม
23	นายวิรัตน์ สุวรรณ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	03-3-06-3101-002	เจ้าพนักงานบริหารงานทั่วไป	ชก.	03-3-06-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	339,360 (28,030x12)	-	-	339,360
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
24	นางชนิษฐา บุชดี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	153,840 (12,820x12)	-	-	153,840



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>													
25	นางวิลาวัลย์ ใจสู้ศึก	ปริญญาโท การจัดการศึกษา	03-3-08-217-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา )	ต้น	03-3-08-217-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา )	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	369,480 ( 30,790x12 )	42,000 ( 3,500x12 )	-	411,480
26	นางจิรสุตตา เหล่านายอ	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษ	03-3-08-3806-001	นักสันตนาการ	ชก.	03-3-08-3806-001	นักสันตนาการ	วิชาการ	ชก.	356,160 ( 29,680x12 )	-	-	356,160
27	นายชุมพล อักษรศักดิ์	ปริญญาตรี พละศึกษา	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	342,720 ( 28,560x12 )	-	-	342,720
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองผือ</b>													
28	นางใบงาม โนน้อย	ปริญญาตรี การประถมศึกษา	03-3-08-6600-211	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-211	ครู		คศ.2	309,240 ( 25,770x12 )	-	-	309,240
29	นางสาวรุจิรา บุขดี	ปริญญาตรี ปฐมวัย	03-3-08-6600-212	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-212	ครู		คศ.2	309,240 ( 25,770x12 )	-	-	309,240
30	นางปนัดดา ศรีพอ	ปริญญาตรี การประถมศึกษา	03-3-08-6600-213	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-213	ครู		คศ.2	309,240 ( 25,770x12 )	-	-	309,240
31	นางทิพยา วิชาหา	ปริญญาตรี ปฐมวัย	03-3-08-6600-214	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-214	ครู		คศ.1	302,640 ( 25,220x12 )	-	-	302,640
32	นางสิริพร ใจสู้ศึก	ปริญญาโท	03-3-08-6600-215	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-215	ครู		คศ.1	254,280 ( 21,190x12 )	-	-	254,280
33	นางสมเกตุ บุญยะเกียรติ	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-216	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-216	ครู		คศ.1	258,600 ( 21,550x12 )	-	-	258,600
34	นางรัศมี ทะเสนอด	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-217	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-217	ครู		คศ.1	254,280 ( 21,190x12 )	-	-	254,280



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
35	นางพานิช มั่งฉาผาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	142,920 ( 11,910x12 )	-	-	142,920
36	นางศิรินธยา ทิพย์สิงห์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	142,200 ( 11,850x12 )	-	-	142,200
37	นางฉวีวรรณ อุทโท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	137,184 ( 11,432x12 )	-	-	137,184

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เฟสบุ๊ก และเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การทำงานมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ เพื่อสร้างคุณค่าและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

สำหรับการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่

ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้และได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้**

๑. หลักสูตรนักบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนักจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘. หลักสูตรนักสันตนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรพนักงานจ้าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐. หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒๑. หลักสูตรโครงการประชุม / สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
๒๒. หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่
๒๓. หลักสูตรการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๒๔. หลักสูตรอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายใต้หลักตามความจำเป็นและสถานการณ์
๒๕. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Sel-Assessment)

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*



## ภาคผนวก