

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง
อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๖

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี (ก.จังหวัดอุบลราชธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท 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 เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และ สร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและ ชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับ ประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผลิตสินค้า ป้อนกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบน ของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมี การ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การท ากการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มี ศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการ ใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น - ภาคบริการ โดยขยายฐานการ บริการให้มี ความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกระดับบริการที่เป็นฐาน รายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนา วิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบ เมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการ จัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่ สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ คน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและ เป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความ เหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหาร จัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูง
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกใน การสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ ปั่นฟูและสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกัน ผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็น สังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ปั่นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้ มี ประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้น

การปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และ นโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่ เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของ หน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และ รายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
- ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
- ๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
- ๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
- ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพเทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าขายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยกกระตบการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกกระตบการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี

ร้อยละ ๖๐

- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
- ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
- ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดอง

และสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติ และตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตข้างหน้า

“ ประชาชนอยู่ดีกินดี มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ไป – มา สะดวก สร้างเสริมสามัคคี มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ใส่ใจบริการ ”

พันธกิจการพัฒนาตำบลโนนกลาง

๑. การก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเส้นทางลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรให้มีความสะดวกและสามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล และเป็นโครงข่ายเชื่อมโยงถึงกัน
๒. การก่อสร้างและปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอ ต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้ง และการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพให้สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ให้กับชุมชนและครัวเรือน เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง
๔. การแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมและเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา เสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม ให้กับเยาวชนและประชาชน
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
๗. ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมือง การปกครอง การบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น
๙. การบริหารราชการ โดยยึด หลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๑๐. พัฒนาระบบสุขภาพดีทั่วหน้า เพื่อป้องกันโรคภัยของประชาชนในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่อลอดเหลี่ยมถังเก็บน้ำ บ่อน้ำตื้น แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะและโทรศัพท์สาธารณะ
- ๑.๒ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาเครื่องหมายการจราจร
- ๑.๓ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจและการเรียนรู้ในชุมชน
- ๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในครัวเรือน
- ๓.๓ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร
- ๓.๔ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเลี้ยงสัตว์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม
- ๔.๒ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ
- ๔.๓ การพัฒนาส่งเสริม การเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขโดยเน้นการมีส่วนร่วมดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน
- ๔.๔ การควบคุมและป้องกันโรค
- ๔.๕ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน และการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การเพิ่มโอกาสการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๕.๒ การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ การส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาในระบบภาคบังคับ
- ๕.๔ การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
- ๕.๕ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ การส่งเสริม และพัฒนาด้านการเมือง การบริหารแก่ภาคประชาชน
- ๖.๒ การเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมือง การบริหาร
- ๖.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗.๒ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของชุมชน
- ๗.๓ การป้องกันการดูแลป่าและปลูกป่าทดแทน
- ๗.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและรักษาความสะอาดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. ระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เกษตรกรมีแหล่งน้ำอย่างเพียงพอ
๓. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการและสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางมีประสิทธิภาพส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และ

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒.ร้อยละของประชาชนที่เดินทางสะดวก ๓.ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔.ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๕.ร้อยละร้อยละจำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑.ร้อยละของเกษตรกรที่มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอ ๒.ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำในการอุปโภค บริโภค
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๒.จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๓.ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข	๑.ร้อยละคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ๒.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓.ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ	๑.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา ๒.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม ๓.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติ ๔.ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑.ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๒.ร้อยละความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ ๓.ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.จำนวนครั้งในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ ๒.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.เพื่อให้เกษตรกร มีแหล่งน้ำเพียงพอในการทำ การเกษตร
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.ส่งเสริมสนับสนุนในการฝึกอาชีพ ๒.ส่งเสริมการสร้างอาชีพให้กับประชาชน ๓.ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่จำหน่ายสินค้าในชุมชน
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข	๑.พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๒.พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส ๓.ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ให้ ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ	๑.พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชน และปฏิบัติงานและพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมสำหรับการให้บริการ ประชาชน
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การ ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ธรรมชาติ

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลโนนกลางในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ
๖. การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและสาธารณสุข ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้จัดให้มีการประชุมประชาคมเพื่อรับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในการนี้ได้นำข้อมูลที่ได้จากการประชาคม การสำรวจ/ออกพื้นที่ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มาวิเคราะห์และสรุปปัญหา ความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนชำรุด เสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจร ไป-มาไม่สะดวก ๒.ไฟฟ้ายังไม่เพียงพอขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ๓.น้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ ๔.ขาดงบประมาณในการขยายเขตประปา
๒.ด้านแหล่งน้ำ	๑.แหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคและสำหรับการเกษตรไม่เพียงพอ ๒.สภาพคลองตื้นเขิน
๓.ด้านเศรษฐกิจ	๑.ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒.ต้นทุนในการผลิตสูง ราคาผลผลิตตกต่ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ๓.ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๔.ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ ๕.ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่นภัยแล้ง ๖.เส้นทางการขนส่งสินค้าชำรุด เสียหาย ทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย
๔.ด้านสังคมและสาธารณสุข	๑.ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ๒.การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง ๓.การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุจากรัฐยังไม่ทั่วถึง ๔.ปัญหาครอบครัว สังคมไม่เข้มแข็ง
๕.ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ	๑.บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ๒.ขาดสื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
๖.ด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑.ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒.การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก
๗.ด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

๑.ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑.ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.การศึกษา -รัฐบาลส่งเสริมและการออกกำลังกาย ๒.ยาเสพติด -รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด -มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓.สังคมสงเคราะห์ -นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -ในตำบลมีสายตรวจตำบล ตำรวจชุมชน และเจ้าหน้าที่ อบพร. คอยดูแลความปลอดภัย ๕.สาธารณสุข -มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล -มีอาสาสาธารณสุขของหมู่บ้าน -ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑.การศึกษา -ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา -ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา -ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธี ๒.ยาเสพติด -ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว -ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓.สังคมสงเคราะห์ -ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ -ไม่รู้สิทธิของตัวเอง -จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕.สาธารณสุข -โรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒.พื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตร ๓.การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑.ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒.เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓.ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ๔.การใช้สารเคมีในการเกษตร ๕.ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

๓.ด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๒.องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและ นันทนาการ ๓.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร งานด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ

๔.ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑.มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑.ถนนในตำบลยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

๕.สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑.ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒.เป็นพื้นที่ราบลุ่มและทรัพยากรธรรมชาติที่อุดม สมบูรณ์	๑.แม่น้ำลำคลองมีวัชพืชและเน่าเสียบ่อยครั้ง ๒.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒.เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๓.มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากและมีการ ปรับเปลี่ยนบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒.เป็นพื้นที่ราบลุ่มและทรัพยากรธรรมชาติที่อุดม สมบูรณ์	๑.ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาค ราชการและยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านกายภาพ

๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านโดมประดิษฐ์
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านหนองไฮ
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไฮ
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านนกเต็น
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านโนนจันทร์
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านหนองมะเกลือ
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านสุขสบาย
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านโนนเจริญ
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสมบูรณ์
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนศิริ
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนกลาง
๑๒. หมู่ที่ ๑๒ บ้านโนนสมบัติ

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๗,๖๒๖ คน โดยแยกเป็นชาย จำนวน ๓,๙๑๔ คน แยกเป็นหญิง จำนวน ๓,๗๒๑ คน จำนวน ๒,๕๒๑ ครัวเรือน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎร์ อำเภอพิบูลมังสาหาร ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔) โดยแยกเป็นหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านโดมประดิษฐ์	๒๖๖	๒๔๘	๕๑๔	๑๕๓
๒	บ้านหนองไฮ	๔๗๖	๔๖๑	๙๓๗	๓๐๔
๓	บ้านหนองไฮ	๒๑๙	๑๙๕	๔๑๔	๑๙๔
๔	บ้านนกเต็น	๕๐๘	๔๖๙	๙๗๗	๓๐๗
๕	บ้านโนนจันทร์	๓๒๑	๒๙๒	๖๑๓	๒๑๙
๖	บ้านหนองมะเกลือ	๒๒๑	๑๙๕	๔๑๖	๑๒๒
๗	บ้านสุขสบาย	๒๗๓	๒๖๒	๕๓๕	๑๕๒
๘	บ้านโนนเจริญ	๓๕๙	๓๒๑	๖๘๐	๒๔๒
๙	บ้านโนนสมบูรณ์	๔๑๓	๓๗๖	๗๘๙	๒๒๕

๑๐	บ้านโนนศิริ	๓๐๙	๓๑๓	๖๒๒	๒๔๖
๑๑	บ้านโนนกลาง	๒๐๙	๒๒๗	๔๓๖	๑๓๗
๑๒	บ้านโนนสมบัติ	๓๔๐	๓๕๓	๖๙๓	๒๒๐
รวม		๓,๙๑๔	๓,๗๑๒	๗,๖๒๖	๒,๕๒๑

๓. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเหมาะแก่การทำการเกษตร การทำนา มีคลองชลประทานไหลผ่าน เกษตรกรส่วนใหญ่ทำนาปีละ ๒ ครั้ง และทำการประมง มี ๓ ฤดูกาล ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว และมีอาณาเขตดังนี้

อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่างๆ ดังนี้
ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก อำเภอพิบูลมังสาหาร
และตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง อำเภอพิบูลมังสาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อ่างเก็บน้ำเขื่อนสิรินธร อำเภอสิรินธร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างศิลา อำเภอพิบูลมังสาหาร

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๗๖ ตารางกิโลเมตร

ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๑. การคมนาคมขนส่ง .

สภาพการคมนาคมทางบก ประกอบด้วย

ที่	หมู่บ้าน	ถนนลาดยาง		ถนนคอนกรีต		ถนนลูกรัง	
		จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)
๑	บ้านโดมประดิษฐ์	-	-	๖	๑,๙๐๐.๕๐	๑	๙๘๐.๐๐
๒	บ้านหนองไฮ หมู่ ๒	๑	๔๙๕.๐๐	๔	๓,๗๑๕.๐๐	๑๓	๑๕,๐๕๒.๐๐
๓	บ้านหนองไฮ หมู่ ๓	๑	๑,๗๔๕.๐๐	๔	๑,๕๕๕.๕๐	๔	๔,๐๕๓.๕๐
๔	บ้านนกเต็น	๑	๑,๙๐๐.๐๐	๙	๑,๗๙๑.๐๐	๕	๖,๐๔๘.๐๐
๕	บ้านโนนจันทร์	๑	๑,๓๐๐.๐๐	๖	๑,๗๔๒.๐๐	๔	๒,๕๙๐.๐๐
๖	บ้านหนองมะเกลือ	-	-	๗	๑,๘๔๑.๐๐	๔	๑,๙๙๙.๐๐
๗	บ้านสุขสบาย	-	-	๒	๕๔๙.๐๐	๖	๕,๗๒๓.๐๐
๘	บ้านโนนเจริญ	๑	๑,๔๕๐.๐๐	๑๐	๑,๐๒๘.๐๐	๖	๙,๓๗๐.๐๐
๙	บ้านโนนสมบูรณ์	-	-	๔	๑,๙๘๔.๖๐	๖	๓,๙๔๕.๔๐
๑๐	บ้านโนนศิริ	-	-	๖	๑,๒๙๒.๐๐	๔	๕,๓๓๕.๐๐
๑๑	บ้านโนนกลาง	-	-	๙	๑,๙๑๐.๐๐	๓	๒,๗๕๔.๐๐
๑๒	บ้านโนนสมบัติ	๑	๒,๗๙๐.๐๐	๓	๒๒๓.๕๐	๘	๑๓,๕๙๔.๕๐
รวม		๖	๙,๖๘๐.๐๐	๗๐	๑๙,๕๘๒.๑๐	๖๔	๗๑,๔๓๔.๔๐

๒. การไฟฟ้า

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาที่มีในพื้นที่คือไฟฟ้าส่องสว่างตามทางสาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด

๓. การประปา

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีระบบประปาหมู่บ้านใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือการไหลของน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยการทำนาเป็นหลักปีละ ๒ ครั้ง เป็นนาปี และ นาปรัง ประเภทนาหว่าน และ นาดำ โดย นาปี อาศัยน้ำจากธรรมชาติ ได้แก่ น้ำฝน และ นาปรัง อาศัยน้ำ จากคลองชลประทาน ส่วนอีกร้อยละ ๒๐ ประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

๒. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีหน่วยธุรกิจอยู่ในพื้นที่ดังนี้

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ปั้มน้ำมัน	๓
๒	ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๒
๓	โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๑๘
๕	ร้านค้า	๕๒
๗	ร้านซ่อมรถ	๑
๘	กลุ่มปลาสาม,ปลาแห้ง,ปลาร้า หมู่ที่ ๖ บ้านหนองมะเกลือ	๑
๙	กลุ่มเพาะเห็ด หมู่ที่ ๔ บ้านนกเต็น	๑
๑๐	กลุ่มข้าวไรซ์เบอร์รี่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนศิริ	๑
๑๑	กลุ่มทอดผ้าก๊วยบว หมู่ที่ ๗ บ้านสุขสบาย	๑
๑๒	กลุ่มลวดหนาม,สานตะกร้า	๑

๓. แรงงาน

ปัญหาที่พบคือ ประชากรที่ต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทห้าง ร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก ในพื้นที่ตำบลโนนกลางส่วนมากเป็นที่ยู้อาศัยและเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ซึ่งปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๔. การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่สวยงามคือ **เกาะภูกระแต** อยู่ในพื้นที่หมู่ ๑๑ มีลักษณะเป็นเกาะกลางน้ำของเขื่อนสิรินธร มีโขดหินและหาดทรายที่สวยงาม มีป่าไม้ร่มรื่น

๓. ด้านสังคม

๑. การศึกษา

สถานศึกษา/แหล่งที่ให้ความรู้กับ เด็ก นักเรียน จำนวน ๙ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑. โรงเรียนบ้านหนองไฮ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น |
| ๒. โรงเรียนบ้านโดมประดิษฐ์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ |
| ๓. โรงเรียนบ้านโนนจันทน์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น |
| ๔. โรงเรียนบ้านนกเต็น | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น |
| ๕. โรงเรียนโนนกลางวิทยาคม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้น |

มัธยมศึกษาตอนปลาย

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนศิริ |
| ๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนกเต็น | ตั้งอยู่ที่หมู่ ๘ บ้านโนนเจริญ |
| ๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติบ้านโนนจันทน์ | ตั้งอยู่ที่หมู่ ๕ บ้านโนนจันทน์ |
| ๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโดมประดิษฐ์ | ตั้งอยู่ที่หมู่ ๑ บ้านโดมประดิษฐ์ |

๒. อาชญากรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นและประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีจุดอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑. มีป้อมยามตำรวจประจำตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ บ้านโนนสมบัติ
๒. มีศูนย์อพพร. ประจำตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

๓. ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรพิบูลมังสาหารนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่ยังไม่พบผู้ค้า เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ช่วยสอดส่องดูแลการแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑. เขตการปกครอง

ตำบลโนนกลาง อยู่ในเขตท้องที่อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยให้มีเขตการปกครองรวม ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน	หมายเหตุ
๑	บ้านโดมประดิษฐ์	นายสมพร วัฒนา	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านหนองไฮ	นายบุญฮู้ บัวใหญ่	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านหนองไฮ	นายอำพร ดุจดา	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านนกเต็น	นายบุญกอง วงษาชัย	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านโนนจันทร์	นายผ่องศรี สุขดี	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านหนองมะเกลือ	นายบุญมี บุญศักดิ์	กำนันตำบลโนนกลาง
๗	บ้านสุขสบาย	นายสุรศักดิ์ ธรรมดาลพ	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านโนนเจริญ	นายบุญมี วงษาชัย	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านโนนสมบูรณ์	นายจำปี แก้วใจ	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	บ้านโนนศิริ	นายสอน วงศ์อินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑	บ้านโนนกลาง	นางศรีตา ทองเรือง	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๒	บ้านโนนสมบัติ	นายบรรพต สายสมบัติ	ผู้ใหญ่บ้าน

๒. การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้แบ่งเขตในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จำนวน ๑ เขต ๑๒ หน่วยเลือกตั้ง ดังนี้

หน่วยเลือกตั้งที่ ๑	บ้านโดมประดิษฐ์
หน่วยเลือกตั้งที่ ๒	บ้านหนองไฮ
หน่วยเลือกตั้งที่ ๓	บ้านหนองไฮ
หน่วยเลือกตั้งที่ ๔	บ้านนกเต็น
หน่วยเลือกตั้งที่ ๕	บ้านโนนจันทร์
หน่วยเลือกตั้งที่ ๖	บ้านหนองมะเกลือ
หน่วยเลือกตั้งที่ ๗	บ้านสุขสบาย
หน่วยเลือกตั้งที่ ๘	บ้านโนนเจริญ
หน่วยเลือกตั้งที่ ๙	บ้านโนนสมบูรณ์
หน่วยเลือกตั้งที่ ๑๐	บ้านโนนศิริ
หน่วยเลือกตั้งที่ ๑๑	บ้านโนนกลาง
หน่วยเลือกตั้งที่ ๑๒	บ้านโนนสมบัติ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมือง เสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุม ประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชุมประชาคมการจัดทำแผนชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียส ขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด “ ช่วงฝนทิ้ง ” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ – ๒ สัปดาห์

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม ราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง

๒. ลักษณะของดิน

สภาพทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ไม่อุ้มน้ำ ฤดูแล้งจะแล้งมาก ในการทำการเกษตรต้องอาศัยน้ำจากคลองชลประทาน

๓. ลักษณะของแหล่งน้ำ

๓.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๒ แห่ง

๓.๒ แหล่งน้ำสร้างขึ้น ดังนี้

- ฝาย	๒	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๓	แห่ง
- สระน้ำสาธารณะประโยชน์	๕	แห่ง
- คลองส่งน้ำ	๒๒	สาย

๖. ด้านการสาธารณสุข

หน่วยพยาบาลที่ให้บริการประชาชนในเรื่องของการรักษาพยาบาล จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองไฮ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนกกเต็น ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง โดยส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ

สถาบันทางศาสนา

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
๑. วัด	๗	๑. วัดสว่างรัตนาราม ๒. วัดผาสุกนิเวศน์ ๓. วัดบุรพาราม ๔. วัดศิลาไหล ๕. วัดศรีสำราญ ๖. วัดโนนสมบูรณ์ ๗. วัดป่าหนองไฮเจริญธรรม	หมู่ที่ ๒ บ้านหนองไฮ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองมะเกลือ หมู่ที่ ๑ บ้านโดมประดิษฐ์ หมู่ที่ ๕ บ้านโนนจันทร์ หมู่ที่ ๔ บ้านนาคเด็น หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไฮ
๒. สำนักสงฆ์	๑	๑. สำนักสงฆ์อภากิริมย์ธรรม	หมู่ที่ ๗ บ้านสุขสบาย

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณี ประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนกลาง ได้อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- (๑) ประเพณีเข้าพรรษา
- (๒) ประเพณีสงกรานต์
- (๓) ประเพณีลอยกระทง

งานประจำปี ประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนกลาง ได้อนุรักษ์งานประจำปีของท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- (๑) งานบุญเดือนสี่
- (๒) งานบุญเดือนหก

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ ได้แก่ การทำเครื่องจักรสาน การทอผ้าไหม ทอผ้ากาบบัว หมอพรหมณ์ ศิลปะ ดนตรี (หมอแคน หมอลำ)

ภาษาท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอีสาน (ลาว)

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ได้แก่ผ้ากาบบัว กลุ่มทอผ้า หมู่ที่ ๗ บ้านสุขสบาย , ข้าวปลอดสารพิษ (ข้าวไรซ์เบอร์รี่) กลุ่มผลิตข้าวอินทรีย์ หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนศิริ , ผลิตภัณฑ์จากปลา ได้แก่ ปลาสาม ปลาแห้ง ปลาร้า กลุ่มแม่บ้านหมู่ที่ ๖ บ้านหนองมะเกลือ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามมีทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)) ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนย่อมทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการจัดการโดยอิสระ ภายในระเบียบกฎหมายที่กำหนด สามารถบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง โดยมีคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีข้าราชการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ

๒. การให้บริการประชาชน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่และลดขั้นตอนการติดต่อราชการไปยังอำเภอและจังหวัดหรือส่วนราชการอื่นๆ มีเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่

๓. ด้านงบประมาณ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาบริหารกิจการภายในองค์กร โดยมีระเบียบกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผน การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จำแนกตามแผนงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ อีกทั้งสามารถบริหารจัดการงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นประโยชน์และคุ้มค่า โดยจะนำเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินการในขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง มาจัดทำโครงการพัฒนาตำบลต่อไป

๔. ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ใกล้ตัวอำเภอ ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลสะดวกรวดเร็ว

๕. มีแม่น้ำและลำห้วยอันอุดมสมบูรณ์ไหลผ่านเหมาะแก่การทำการเกษตร

๖. มีคลองชลประทานตัดผ่านพื้นที่ตำบลหลายสายทำให้สามารถทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง

๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม

๘. พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกข้าวและพืชสวนครัว

๙. มีการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง

๑๐. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตรระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอสะดวกรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสมาชิก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารในแต่ละสมัยมักจะเปลี่ยนนโยบายไปตามที่ตนเองประกาศไว้ ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิก อบต. จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นเวลาพอสมควร และการส่งเสริมให้สมาชิก อบต.และผู้บริหารได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิก อบต.ได้ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอเนื่องจากปริมาณที่เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและทั้งปริมาณงานจากภารกิจโครงการถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดได้ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอบางครั้งเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ขาดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในระเบียบเป็นเหตุให้เกิดข้อผิดพลาดและความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการบริการประชาชน เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนในเชิงรุกได้มากเท่าที่ควร เช่น ข้อจำกัดด้านสถานที่ในการให้บริการประชาชนค่อนข้างคับแคบ อบต.ยังไม่มีงบประมาณก่อสร้างอาคารที่ทำการที่กว้างขวาง ประชาชนไม่กล้าที่จะเข้ามาขอรับบริการเพราะขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

๓. ด้านงบประมาณ งบประมาณมีจำกัดและได้รับแจ้งการจัดสรรหลายงวดในแต่ละปี ไม่สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไม่ครบถ้วนทุกภารกิจ และเร่งรีบมากเกินไปในงวดใกล้สิ้นปีงบประมาณ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป และหน่วยงานอื่นในพื้นที่ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งบางครั้งขัดต่อระเบียบไม่สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายให้ได้ และมีข้อจำกัดด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านการบริหารจัดการเมืองการปกครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้เป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารจัดการของรัฐบาล เช่น ได้รับการฝึกอบรมโครงการเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ การลดการใช้ปุ๋ยเคมี ลดการใช้ยาฆ่าแมลง การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไปสู่ตลาดภายนอก สร้างเงินทุนหมุนเวียนให้เกิดขึ้นในครอบครัว ตำบล

๓. นโยบายของรัฐบาล

- ด้านการแก้ไขปัญหาหาเสพติด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง กระตือรือร้นและตระหนักถึงเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน
- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน มีมาตรการเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายและให้ความช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อนำเงินไปลงทุนในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในโครงการพักชำระหนี้
- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ สร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยประชาชน
- ด้านกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ พ.ร.บ.ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อุปสรรค (Threats)

๑. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อย เพราะสภาพการณ์มีการเปลี่ยนแปลง ประชาชนและเยาวชนนิยมบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย วิธีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ประชาชนมีค่านิยมต่างไปจากเดิม เช่น การรอรับการช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากทางราชการฝ่ายเดียวโดยที่ไม่พยายามช่วยเหลือตนเองก่อน ประชาชนขาดความสามัคคีและความจริงใจในการทำงานและไม่มี ความซื่อสัตย์ ไม่เสียสละที่จะทำงาน มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าการให้ความร่วมมือ เยาวชนเองก็ขาดจิตสำนึกขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง สร้างความเดือดร้อนแก่ครอบครัวและสังคม ตลอดจนปัญหาสิ่งเสพติดที่แพร่ระบาดในชุมชน นับเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ระเบียบกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานในหน้าที่โดยความต้องการของประชาชนบางครั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้งหน่วยงานราชการอื่น ๆ มักขอรับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการขัดต่อระเบียบ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติมากเกินไปจนทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรและงบประมาณ

ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของประชาชนและเกิดปัญหาความล่าช้า ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้าและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลและประชาชนต้องการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่โดยการนำผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยภายนอกทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจุบันต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้
๔. พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาได้
๕. พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้เกิดความสำนึกรักท้องถิ่นและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาบ้านเกิด

เกิด

๖. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๗. ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับฟังผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน
๘. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๙. มีการสอนงานจากพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
๑๐. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พนักงานบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสนใจร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. บุคลากรบางตำแหน่งขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงาน
๓. พนักงานขาดความสามัคคี ยังมีปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
๔. การใช้คนไม่ตรงกับงานทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่หลักไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๘. บุคลากรขาดความตระหนักในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
๙. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๔. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. มีศูนย์ ICT ที่สามารถให้บริการในการศึกษาหาความรู้ได้

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
๔. การปฏิบัติงานบางครั้งขาดความเอาใจใส่ในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่น ๆ
๕. ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานกำกับดูแลค่อนข้างมาก

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่อลอดเหลี่ยม ถังเก็บน้ำ บ่อน้ำ ตื้น แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ และโทรศัพท์สาธารณะ

๑.๒ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาเครื่องหมายการจราจร

๑.๓ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบประปา

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ การพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจและการเรียนรู้ในชุมชน

๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในครัวเรือน

๓.๓ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร

๓.๕ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเลี้ยงสัตว์

๔. ด้านสังคมและสาธารณสุข

๔.๑ การพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม

๔.๒ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ

๔.๓ การพัฒนาส่งเสริม การเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขโดยเน้นการมีส่วนร่วมดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

๔.๔ การควบคุมและป้องกันโรค

๔.๕ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน และการ

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

๕.๑ การเพิ่มโอกาสการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๕.๒ การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

๕.๓ การส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาในระบบภาคบังคับ

๕.๔ การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๕.๖ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๖. ด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๖.๑ การส่งเสริม และพัฒนาด้านการเมือง การบริหารแก่ภาคประชาชน

๖.๒ การเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมือง การบริหาร

๖.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๗. ด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๒ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของชุมชน

๗.๓ การป้องกันการดูแลป่าและปลูกป่าทดแทน

๗.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและรักษาความสะอาดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

ประเพณี ประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนกลาง ได้อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไว้ ดังนี้

(๑) ประเพณีเข้าพรรษา

(๒) ประเพณีสงกรานต์

(๓) ประเพณีลอยกระทง

งานประจำปี ประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนกลาง ได้อนุรักษ์งานประจำปีของท้องถิ่นไว้ ดังนี้

(๑) งานบุญเดือนสี่

(๒) งานบุญเดือนหก

๒. การส่งเสริมการเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยการทำนาเป็นหลักปีละ ๒ ครั้ง เป็นนาปี และ นาปรัง ประเภทนาหว่าน และ นาดำ โดย นาปี อาศัยน้ำจากธรรมชาติ ได้แก่ น้ำฝน และ นาปรัง อาศัยน้ำ จากคลองชลประทาน ส่วนอีกร้อยละ ๒๐ ประกอบอาชีพ รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

๓. การสนับสนุนและการส่งเสริมอาชีพ

๓.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในครัวเรือน

๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร

๓.๓ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเลี้ยงสัตว์

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีหน่วยธุรกิจอยู่ในพื้นที่ ดังนี้

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ปั้มน้ำมัน	๓
๒	ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๒
๓	โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๑๘
๔	ร้านค้า	๕๒
๕	ร้านซ่อมรถ	๑
๖	กลุ่มปลาส้ม,ปลาแห้ง,ปลาร้า หมู่ที่ ๖ บ้านหนองมะเกลือ	๑
๗	กลุ่มเพาะเห็ด หมู่ที่ ๔ บ้านนกกเต็น	๑
๘	กลุ่มข้าวไรซ์เบอร์รี่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนศิริ	๑
๙	กลุ่มทอผ้ากาบบัว หมู่ที่ ๗ บ้านสุขสบาย	๑
๑๐	กลุ่มลวดหนาม,สานตะกร้า	๑

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมิน ภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการ วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคม สงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาศรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฃาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและ หมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คຸ້มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและแต่ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนกลางกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วน ตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางมีงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบท.	จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน หมู่บ้าน (หมู่บ้าน)	จำนวน งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (บาท)	ส่วนราชการ	ข้าราชการ (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง	
									ตามภารกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)
อบต. ดอนจิก	๑๐๐.๘๐	๑๕,๐๒๖	๒๓	๙๖,๑๑๕,๐๐๐	ปลัด อบต.	๑				
					รองปลัด อบต.	๑				
					สำนักปลัด	๑๕			๑๓	๑๓
					กองคลัง	๗			๔	๑
					กองช่าง	๘			๔	๒
					กองการศึกษา ฯ	๓	๑๑		๑๐	๑๑
					กองสวัสดิการสังคม	๔			๒	๒
					หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				
รวม						๔๐	๑๑		๓๓	๒๙
อบต. โนนกาหลง	๓๙	๔,๘๕๙	๙	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	ปลัด อบต.	๑				
					รองปลัด อบต.	๑				
					สำนักปลัด	๗				
					กองคลัง	๓				
					กองช่าง	๒				
					กองการศึกษา ฯ	๒	๖		๓	๑
					กองสวัสดิการสังคม	๒				
					หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				
รวม						๑๙	๖		๓	๑
อบต. อ่างศิลา					ปลัด อบต.	๑				
					รองปลัด อบต.	๑				
					สำนักปลัด	๔			๗	
					กองคลัง	๔			๔	
					กองช่าง	๒			๓	
					กองการศึกษา ฯ	๒	๔		๓	๑
					กองสวัสดิการสังคม	๒				
					หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				
รวม						๑๗	๔		๑๗	๑

บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

การวิเคราะห์บุคลากร

วิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ด้านตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕- ๕๘ ปี เป็นวัยทำงาน
๒. มีภูมิสำเนาอยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weak –W)

๑. มีความรู้เฉพาะด้านไม่เพียงพอกับการกิจขององค์กร
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
๔. ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
๕. ขาดความเคารพศรัทธาผู้บังคับบัญชา
๖. ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. สามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด /ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู่เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๖. ถูกจำกัดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้เท่าที่ควร

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางด้วยเทคนิค

SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงาน ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน
๕. การเดินทางมาทำงานสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๖. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๗. มีความรู้เนื้องานระดับปริญญาตรี
๘. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี
๙. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มทำไม้กวาด กลุ่มทอเสื่อ

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. ภาวะเบี้ยข้อยบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขนาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๑๒ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. มีประชากรวัยรุ่นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านยาเสพติดและการพนัน
๔. พื้นที่ในเขต อบต. จัดเก็บภาษีได้น้อย
๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
๖. มีพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาอุปสรรคมาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ เช่นงานช่างงานบุคคล งานสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานในการให้บริการสาธารณะบางประเภทไม่เพียงพอ
๘. สำนักงานคับแคบอาจส่งผลให้การให้บริการประชาชนไม่เพียงพอและทั่วถึง
๙. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อในหลายหมู่บ้าน
๑๐. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้เอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์

โอกาส (Opportunity – O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง สนับสนุนการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ให้ความสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการให้บริการ Internet ตำบล เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
๔. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี
๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

๗. การเข้าสู่ AEC จะทำให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้นทั้งในตัวอำเภอและจังหวัด จนสามารถสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้น ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. ประชาชนในตำบลยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บภาษีของ อบต.เท่าที่ควร ทำให้รายได้จากการเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การดำเนินการทางวินัยจึงเป็นไปได้ยาก
๔. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่นกรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า
๕. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น ถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษา ซ่อมแซม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งจะกำหนดภารกิจด้านงานนโยบาย และแผน เพิ่มในฝ่ายนโยบายและแผน ในภารกิจของสำนักปลัด ภารกิจด้านงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เพิ่มในฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ในภารกิจของกองคลัง ภารกิจด้านงานออกแบบและควบคุมอาคาร เพิ่มในฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ในภารกิจของกองช่าง ภารกิจด้านงานบริหารบุคลากรการศึกษา ใน ภารกิจของส่วนการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่กำหนดในกรอบอัตรากำลังได้และประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานตรวจสอบภายใน -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -สนับสนุนและบริการประชาชน -งานกฎหมาย ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานประสานโครงการอบรม	๑.สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสารบรรณ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานประสานงาน อปท. - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการประชุม - งานกิจการสภา - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานกิจการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ <u>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ -งานทะเบียนประวัติ ข้อมูลพนักงาน -งานประเมินผลการปฏิบัติงาน -งานตรวจรับรองมาตรฐาน -งานประเมินโบนัส ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย -งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะ ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานบริการสาธารณสุข -งานดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานกฎหมาย - งานวินัย - งานคดี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕. งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานรายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียน ควบคุมการเบิกจ่ายครุภัณฑ์ -งานธุรการ	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง บูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ โครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ -งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานก่อสร้างที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานควบคุมอาคารในพื้นที่ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานทางหลวงชนบท - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุอยู่แล้ว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u> - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานวางแผนและโครงการ - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นันทนาการ -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล -งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา -งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา -งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา -งานส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว -งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว -งานส่งเสริม สนามกีฬา พัฒนาการกีฬา	<u>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</u> - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ -งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการรวมกลุ่มอาชีพ ๕.๔ งานธุรการ	๕.กองสวัสดิการสังคม <u>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสถานสงเคราะห์ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u> - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ - งานการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ๖.๕ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง วิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๔๕

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
						เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
						เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)๔เม.ย.๖๕
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)ขอใช้บัญชี กสอ.๑๘ พ.ค. ๖๐
๒๘	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๙	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
						เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)๑๖ ธ.ค.๖๒
๓๔	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ								
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคมประดิษฐ์								
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจันทร์								
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๔๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนกเต็น								
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๕๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม) ๑ส.ค.๖๕
	พนักงานจ้าง								
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๒๐	๒๐	๒๐	+๖	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
						เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</u>								
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๙	๕๖	๕๖	๕๖	+๗	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๔๒,๖๒๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๒๒,๒๓๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๖	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	๒๒,๗๖๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๑,๒๒๐
๙	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปจ/ชง	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๑,๓๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ/ชง	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๐,๗๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๕๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๗๒๐	๒๗๕,๔๐๐	๒๘๖,๔๔๐	๒๑,๒๑๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๐,๐๔๐	๓๐๑,๖๘๐	๓๑๓,๘๐๐	๒๓,๒๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๓,๗๕๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๕๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๓,๓๙๐
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๔๐,๙๐๐
๑๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง(เดิม) ๔เม.ย.๖๕
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๖๐
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๒,๓๙๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๓,๒๑๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๔,๐๗๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง(๑๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๒๖	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง(เดิม) ๑๘ ก.พ.๖๐
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ขม	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๑๗,๖๙๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๙	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอนกรมชลประทาน)		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
	กองการศึกษา(๑๘)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง(เดิม) ๑๖ธ.ค.๖๒
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ																		
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑									สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๓๙	ครู		๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคมประดิษฐ์																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑									สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๔๓	ครู		๑	๑	๓๕๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจันทร์																		
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑									สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๔๖	ครู		๑	๑	๓๒๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๔๗	ครู		๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนกเต็น																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑									สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๕๐	ครู		๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๕๑	ครู		๑	-	๓๒๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๐ ๖๓,๑๒๐	๐ ๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(๙,๔๐๐) อปท.สมทบ(๕,๒๖๐)
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ขก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๕๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๖๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๔๐๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๑,๒๐๐	๒๒,๓๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ขก	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๕,๘๔๐
(๕)	รวม		๕๖	๔๕	๑๑,๗๒๗,๕๔๐	๕๔๖,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	+๗	-	-	๑,๓๐๖,๑๑๔	๓,๙๕๖,๗๖	๔๐๖,๑๑๘	๑๒,๑๖๙,๓๒๐	๑๒,๕๕๙,๘๖๐	๑๒,๙๖๐,๘๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๑,๘๒๕,๓๙๘	๑,๘๘๓,๙๗๙	๑,๙๔๔,๑๒๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๙๙๔,๗๑๘	๑๔,๔๔๓,๘๓๙	๑๔,๙๐๔,๙๖๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๑๙	๒๕,๗๔	๒๕,๓๐	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๓,๔๔๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๖,๑๑๗,๒๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๘,๙๒๓,๑๑๓ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้าง
 ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑. ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗	$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายบุคคล+ งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕\%}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๓,๙๙๔,๗๑๘}{๕๓,๔๔๕,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๒๖.๑๙ \%$
๒. ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๘	$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายบุคคล + งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕\%}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๔,๔๔๓,๘๓๙}{๕๖,๑๑๗,๒๕๐} \times ๑๐๐ = ๒๕.๗๔ \%$
๓. ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙	$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายบุคคล + งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕\%}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๔,๙๐๔,๙๖๖}{๕๘,๙๒๓,๑๑๓} \times ๑๐๐ = ๒๕.๓๐ \%$

* ทั้งนี้ เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง รวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้วต้องไม่เกิน ๔๐%

(ลงชื่อ)	ผู้ตรวจสอบ	ส.ต.ท.	ผู้ตรวจสอบ	(ลงชื่อ)	ผู้รับรอง
(นางเพ็ญคำ บุญขาว)		(สุทธิชัย สาริบุตร)		(นายสายลม วงศ์ชาสน)	
ผู้อำนวยการกองคลัง		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง		นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง	

เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน ๑ ชั้น ปีแรก	เงินเดือน ๑ ชั้น ปี๒	เงินเดือน ๑ ชั้น ปี๓			
๔๒๖๒๐	๔๔๑๓๐	๔๕๗๕๐	๔๗๓๘๐			
๓๙๐๘๐	๔๐๒๖๐	๔๑๕๕๐	๔๒๘๙๐			
๓๗๙๖๐	๓๙๐๘๐	๔๐๒๖๐	๔๑๕๕๐			
๒๒๒๒๓๐	๒๒๒๙๘๐	๒๓๗๑๐	๒๔๔๘๐			
๒๕๔๔๗๐	๒๖๔๖๐	๒๗๔๘๐	๒๘๕๖๐			
๑๙๔๘๐	๒๐๑๒๐	๒๐๗๗๐	๒๑๕๐๐			
๒๒๗๖๐	๒๓๕๒๐	๒๔๒๗๐	๒๕๐๒๐			
๒๑๖๒๐	๒๒๔๙๐	๒๓๓๗๐	๒๔๒๗๐			
๒๑๓๖๐	๒๒๐๕๐	๒๒๗๖๐	๒๓๕๒๐			
๒๐๗๘๐	๒๑๖๒๐	๒๒๔๙๐	๒๓๒๗๐			
๒๑๒๒๑๐	๒๒๐๖๐	๒๒๙๕๐	๒๓๘๗๐	๒๒๐๕๘.๔๐	๒๒๙๔๒.๔๐	๒๓๘๖๘.๐๐
๒๓๒๒๔๐	๒๔๑๗๐	๒๕๑๔๐	๒๖๑๕๐	๒๔๑๖๙.๖๐	๒๕๑๓๖.๘๐	๒๖๑๔๕.๖๐
๑๓๗๕๐	๑๔๓๐๐	๑๔๘๘๐	๑๕๔๘๐	๑๔๓๐๐.๐๐	๑๔๘๗๒.๐๐	๑๕๔๗๕.๒๐
๑๑๕๐๐	๑๑๙๖๐	๑๒๔๔๐	๑๒๙๙๐	๑๑๙๖๐.๐๐	๑๒๔๓๘.๔๐	๑๒๙๗๗.๖๐
๑๓๒๒๙๐	๑๓๘๓๐	๑๔๓๙๐	๑๔๙๗๐	๑๓๘๒๑.๖๐	๑๔๓๘๓.๒๐	๑๔๙๖๕.๖๐
๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐			
๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐			
๔๐๙๐๐	๔๒๒๑๐	๔๓๕๘๐	๔๔๙๙๐			
๒๙๖๑๐	๓๐๖๑๐	๓๑๖๑๐	๓๒๖๑๐			
๓๑๓๔๐	๓๒๔๕๐	๓๓๔๖๐	๓๔๖๘๐			
๑๑๙๖๐	๑๒๔๗๐	๑๒๙๗๐	๑๓๕๐๐			
๑๒๓๙๐	๑๒๘๙๐	๑๓๔๑๐	๑๓๙๕๐	๑๒๘๘๕.๖๐	๑๓๔๐๕.๖๐	๑๓๙๔๖.๔๐
๑๓๒๒๑๐	๑๓๗๔๐	๑๔๒๙๐	๑๔๘๗๐	๑๓๗๓๘.๔๐	๑๔๒๘๙.๖๐	๑๔๘๖๑.๖๐
๑๔๐๗๐	๑๔๖๔๐	๑๕๒๓๐	๑๕๘๔๐	๑๔๖๓๒.๘๐	๑๕๒๒๕.๖๐	๑๕๘๑๙.๒๐

[illegible]

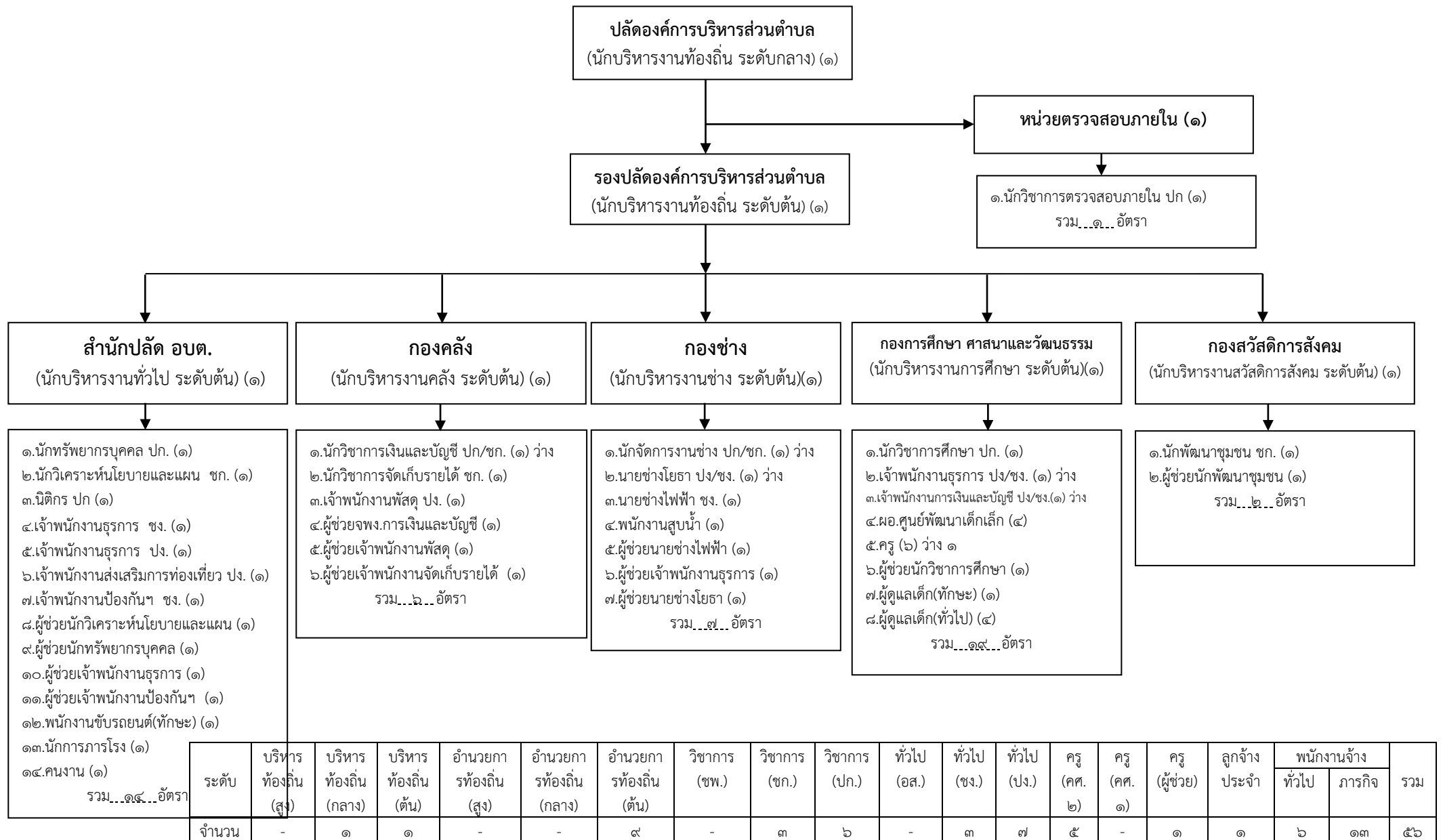
๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	
๒๗๔๐๐	๒๗๔๐๐	๒๗๔๐๐	๒๗๔๐๐	
๒๙๖๑๐	๒๙๖๑๐	๒๙๖๑๐	๒๙๖๑๐	
๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐	๙๐๐๐	
๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	๓๒๘๐๐	
๓๐๐๒๐	๓๐๐๒๐	๓๐๐๒๐	๓๐๐๒๐	
๒๗๑๖๐	๒๗๑๖๐	๒๗๑๖๐	๒๗๑๖๐	
๙๔๐๐	๑๔๖๖๐	๑๔๖๖๐	๑๔๖๖๐	
๔๒๖๐	๔๔๘๐	๔๗๐๐	๔๙๓๐	๔๔๗๐.๔๐ ๔๖๙๙.๒๐ ๔๙๒๘.๐๐
๓๔๒๒๐	๓๖๓๑๐	๓๗,๔๑๐	๓๘๔๒๐	
๓๔๖๘๐	๓๔๗๗๐	๓๖๘๖๐	๓๗๙๖๐	
๒๒๒๓๐๐	๒๓๒๒๐๐	๒๔๑๓๐	๒๔๑๐๐	๒๓๙๙๐.๐๐ ๒๔๑๒๘.๐๐ ๒๔๐๙๔.๒๐
๑๔๘๔๐	๑๖๖๐๐	๑๗๒๙๐	๑๗๘๘๐	
งบปี ๖๖	๕๐,๙๐๐,๐๐๐.๐๐	กรอกตามข้อเท็จจริง		
งบปี ๖๗	๕๓,๔๔๕,๐๐๐.๐๐	ห้ามแก้ไข		
งบปี ๖๘	๕๖,๑๑๗,๒๕๐.๐๐	ห้ามแก้ไข		
งบปี ๖๙	๕๘,๙๒๓,๑๑๒.๕๐	ห้ามแก้ไข		

คิดแนวทางที่ ๒ (หักเงินอุดหนุน ออกจากงบประมาณรายจ่าย)

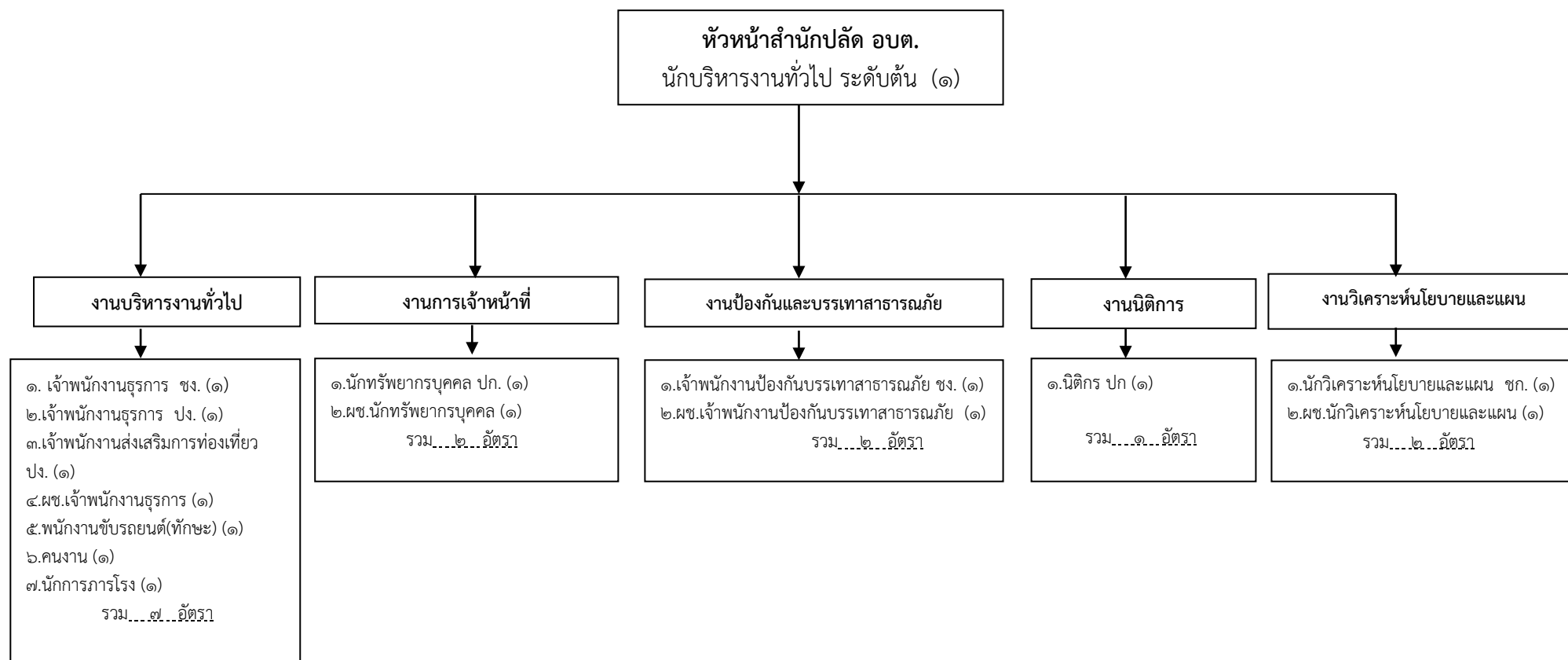
งบปี ๖๖	๑๖,๒๗๙,๐๐๐.๐๐	กรอกตามข้อเท็จจริง
งบปี ๖๗	๑๗,๐๙๒,๙๕๐.๐๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๘	๑๗,๙๔๗,๕๙๗.๕๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๙	๑๘,๘๔๔,๙๗๗.๓๘	ห้ามแก้ไข

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

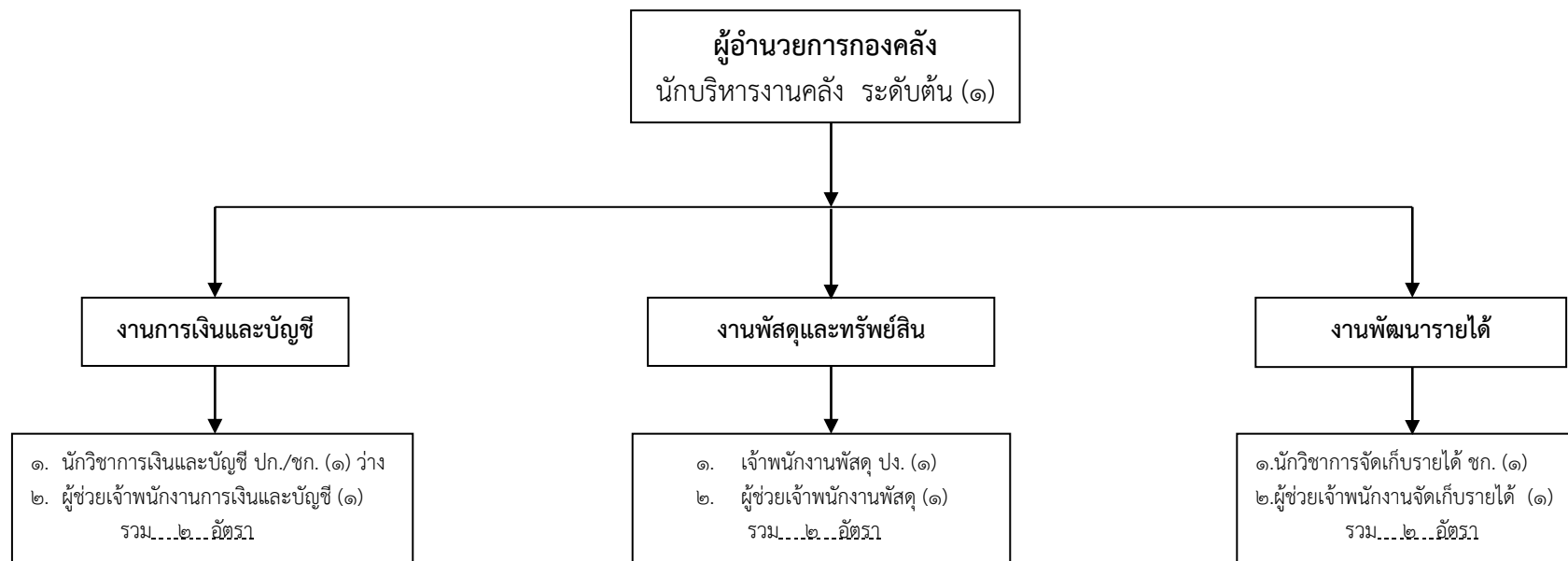


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง



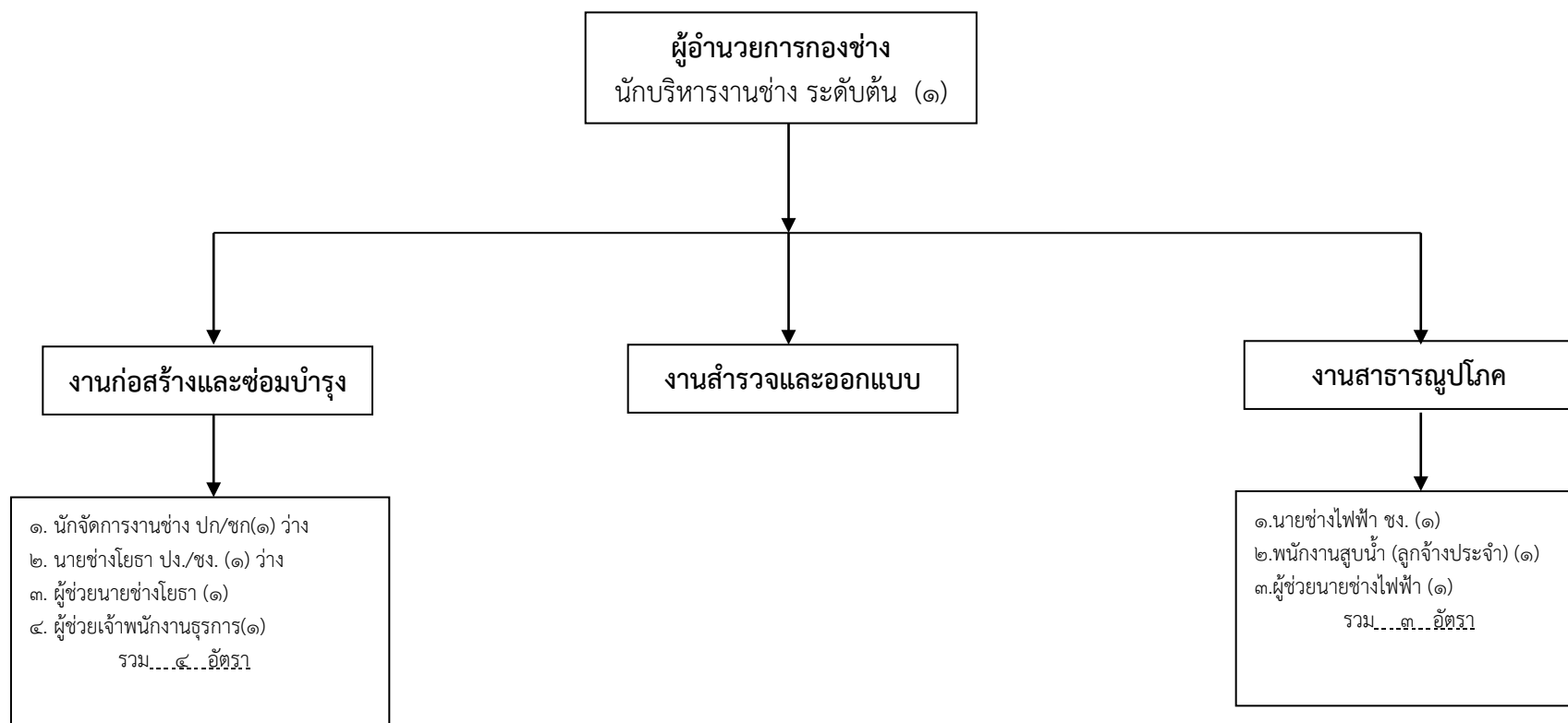
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
													ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๒	๒	๒	๕	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



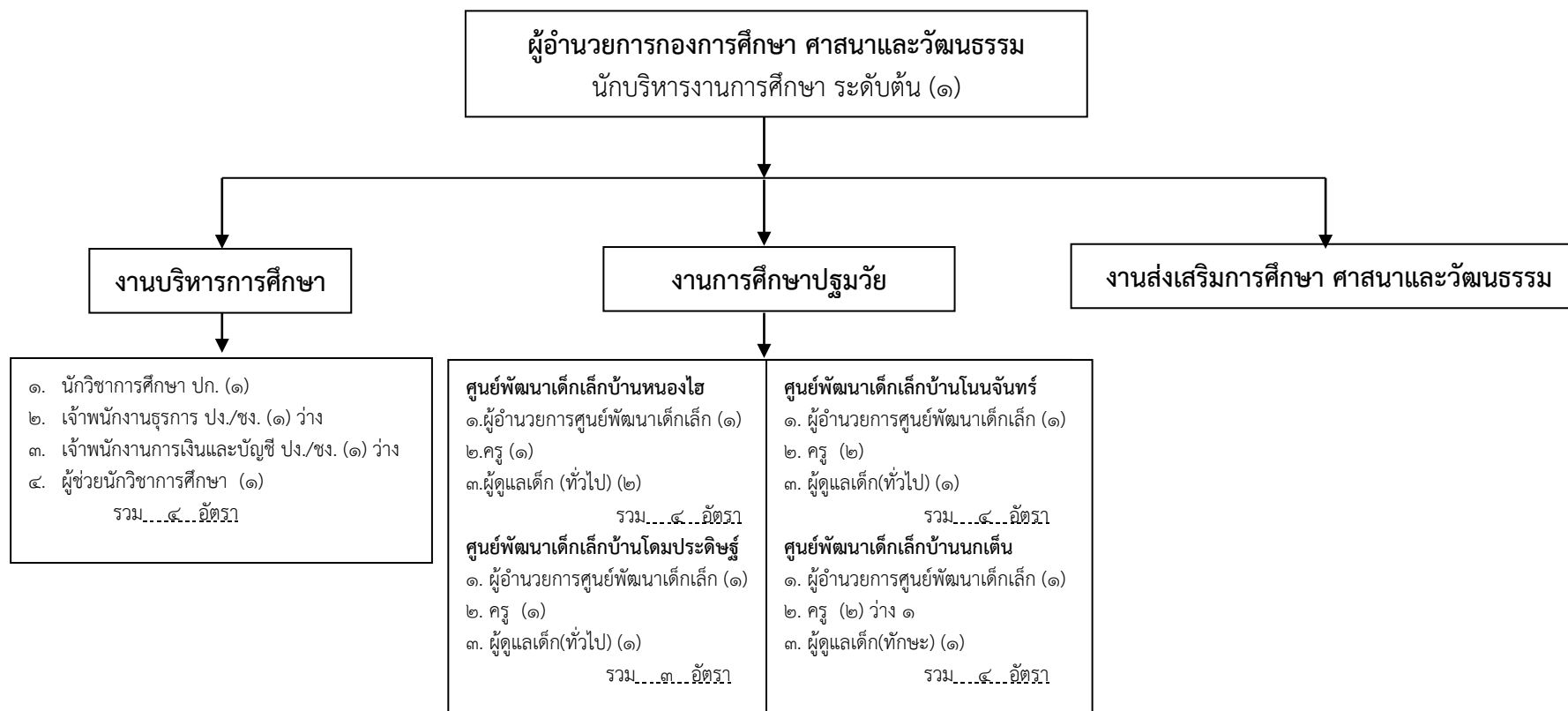
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
													ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๗

โครงสร้างกองช่าง



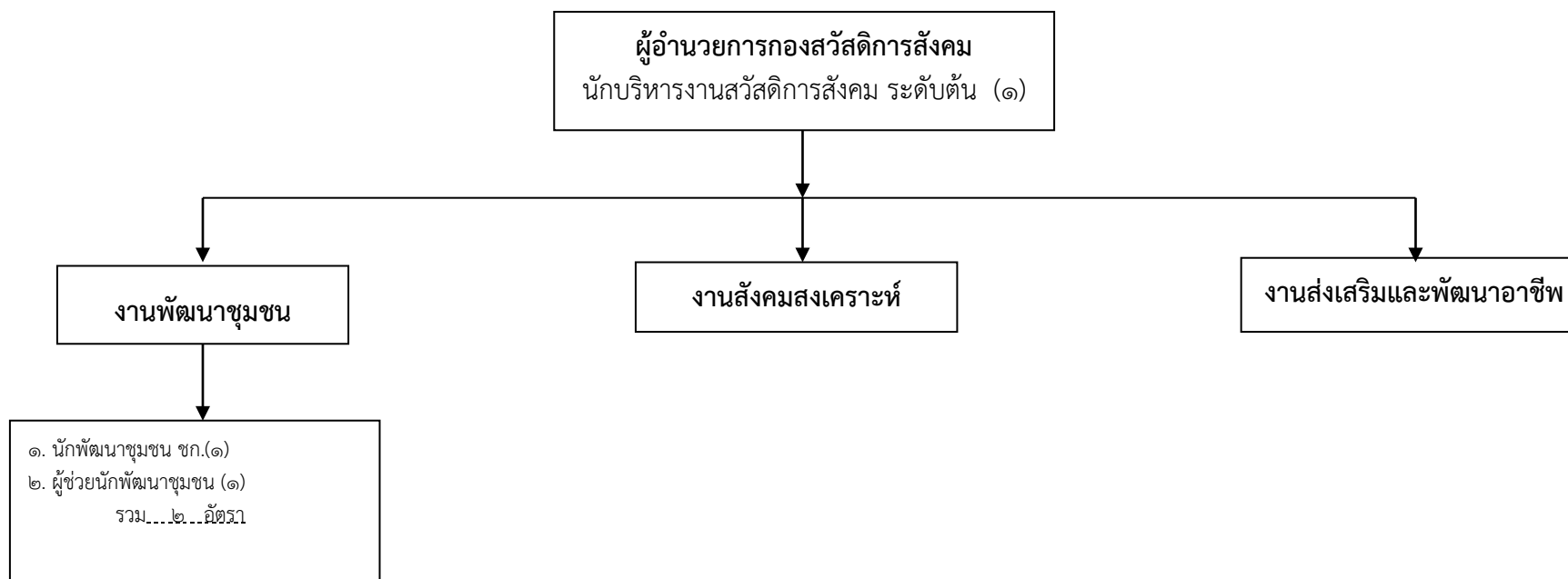
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจกา รท้องถิ่น (สูง)	อำนาจกา รท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจกา รท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๓	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



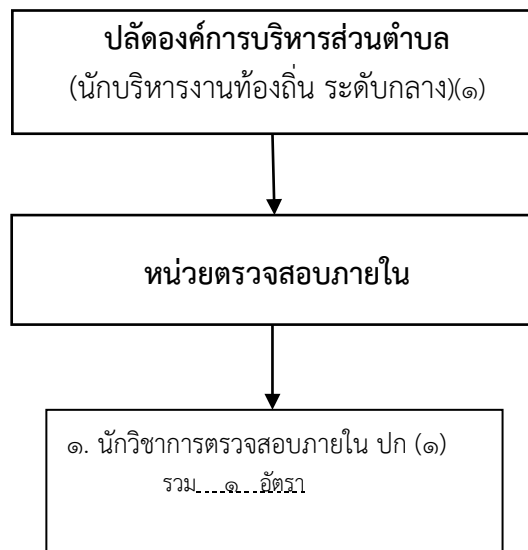
ระดับ	ผู้อำนวยการ รท้องถิ่น (สูง)	ผู้อำนวยการ รท้องถิ่น (กลาง)	ผู้อำนวยการ รท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถานศึกษา	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๑)	ครู (ผู้ช่วย)	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๑	๔	-	-	๑	-	-	๒	๕	-	๑	๔	๒	๒๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
													ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
													ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑	ส.ต.ท. สุทธิชัย สาริบุตร	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒	นางพุทธรักษ์ ผิวม่วง	น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓	นางพิมพ์วรรณ ดวงบัญชา	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๗๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๔	นายเชชนคร ฉัตรสุวรรณ	ร.ป.ม. (การบริหารเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๕	นางสาวเบญญาภา สอนสุด	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	นางสาวกาญจนา คำมูล	น.บ. (นิติศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐			๒๓๓,๗๖๐
๗	พ.จ.อ.ขวัญชัย โชคชัย	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๗๓,๑๒๐	-	-	๒๗๓,๑๒๐
๘	นางสาวนุชรี สุกดล	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๙	นายประชิด พรทิพย์	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๒๕๖,๓๒๐	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๑๐	สิบเอกนิธิทัศน์ ทองทับ	ป.ว.ส. (ช่างโยธา)	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
	พนักงานจ้าง													
๑๑	นายสันติ ชำนาญเวช	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	๒๕๔,๕๒๐	-	-	๒๕๔,๕๒๐
๑๒	นางสาวปราณี นัยพรม	ศ.ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	๒๗๘,๘๘๐	-	-	๒๗๘,๘๘๐
๑๓	นางรัตนกรณณ์ กำลังงาม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	๑๖๕,๐๐๐
๑๔	นายนิวัฒน์ วงศ์ใหญ่	ป.ว.ส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	นายวุฒิพันธ์ หาญณรงค์	ป.ว.ส. (ช่างโยธา)	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	๑๕๙,๔๘๐	-	-	๑๕๙,๔๘๐
๑๖	นายพุทธธา กาบแก้ว	ป.๖	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุทิพย์ อนุพันธ์	ม.๓	-	ภารโรง		-	-	ภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองคลัง(๑๔)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๘	นางเพ็ญคำ บุญขาว	บธ.ม. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๑๙	ว่าง		๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง(เดิม)๔เม.ย.๖๕
๒๐	นายชาญชัย ศรีแสง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๑	นายกัมปนาท ฝอดสูงเนิน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	พนักงานจ้าง													
๒๒	นางสาวปาริตรี คุณคุ้ม	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๒๓	นางวิไลวรรณ วงศ์ตรี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๕๘,๕๒๐	-	-	๑๕๘,๕๒๐
๒๔	นางสาวทวีพร ระวังดี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
	กองช่าง(๑๕)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๕	นายพงษ์ธร สงวนรักษ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อก.	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อก.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๖	ว่าง		-				๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสาว ชัย ว่าง	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง(เดิม)
๒๘	นายชาตรี ศรีดา	อนุปริญญา (อิเล็กทรอนิกส์)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
	ลูกจ้างประจำ													
๒๙	นายชวลิต อุปลาบัติ	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ		-	-	พนักงานสูบน้ำ		-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๓๐	นายเชาวลิต พินิจ	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นายศุภพงษ์ ทองล้วน	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวศิริพร ไหลกลาง	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา(๐๘)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๓	- ว้าง -	-	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อก.	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อก.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง(เดิม)
๓๔	นางสาวโชติกา สายสมบัติ	บธ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๓๕	- ว้าง -						๗๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	- ว้าง -						๗๖-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง													
๓๗	นางสาววาสนา ดุงดา	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ													
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา													
๓๘	-ว่าง-						-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองไฮ	อก.	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นางหนูถี จันทรรดา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๕	ครู	สายการสอน	ชก	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๕	ครู	สายการสอน	ชก	๓๖๐,๒๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๔๐	นางยุพารณ์ ปราณนท์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวสมาลี วงศ์ตรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคมประดิษฐ์													
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา													
๔๒	ว่าง						-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคมประดิษฐ์	อก.	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	นางสาวบุษบา สายสมบัติ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู	สายการสอน	ชก	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู	สายการสอน	ชก	๓๕๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๔๔	นางสาวปิยะธิดา จิตต์จันทร์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนจันทร์													
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา													
๔๕	ว่าง						-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนจันทร์	อก.	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	นายดุสิตธี พรทิพย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๘	ครู	สายการสอน	ชก	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๘	ครู	สายการสอน	ชก	๓๒๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวภวณน ศรีจินดา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๙	ครู	สายการสอน	ชก	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๙	ครู	สายการสอน	ชก	๓๕๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๔๘	นางสาวสุวรรณี สายสมบัติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนกเตน													
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา													
๔๙	-ว่าง-						-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนกเตน	อก.	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	นางสาวอรุณา พุ่มจันทร์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๔	ครู	สายการสอน	ชก	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๔	ครู	สายการสอน	ชก	๓๖๐,๒๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๕๑	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๖	ครูผู้ช่วย	สายการสอน		๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๗๖	ครูผู้ช่วย	สายการสอน		๓๕๕,๓๒๐		-	ว่าง (เดิม)
	พนักงานจ้าง													
๕๒	นางสาวรุจิรา ฟาสว่าง	วท.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		-	(๙,๔๐๐+๑๒) (๕,๒๖๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน(๙,๔๐๐) อปท.สมทบ(๕,๒๖๐)
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๕๓	นางจิรันทิน วงษ์วีรัตน์	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อก.	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อก.	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๕๔	นายไพฑูร เนตรพันธ์	รป.ม. (การเมืองการปกครอง)	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
	พนักงานจ้าง													
๕๕	นายศรายุทธ แสงทอง	วท.บ. (ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	๒๖๗,๖๐๐	-	-	๒๖๗,๖๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)													
	พนักงานส่วนตำบล													
๕๖	นายพงษ์ธร บุญเข้ม	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใน ๑ปี ให้ อบต.ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง ต้องจัดให้มีระบบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลง วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙)และ(๑๒) ประกอบด้วยมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....