



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)



งานกาจเจ้าหน้าที  
องค้การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)



งานกาเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภอหนองทรายดำ จังหวัดอุบลราชธานี

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล .....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน.....	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่จะดำเนินการ.....	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๔๖
๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....	๕๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๗๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๘๓

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
- สำเนาข้อบัญญัติ (หน้าคำแถลงงบประมาณ)
- ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

\*\*\*\*\*



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ อำเภอชุมพวง จังหวัดอุบลราชธานี**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไปคือการมีจำนวนคนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล โนนค้อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



## ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี
๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)
๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้รู้ช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง
๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงานเพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม
๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้างให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่
๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ
๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย



๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาดังวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงานสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่งการยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็น

การเฉพาะตัวประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไรและต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลโนนค้อ เป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ รักษาราชการแทนปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลโนนค้อ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระงาน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจิมผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใด ที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค



ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



### กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

#### ๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

#### ๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อย สู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ



### ๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลู่กฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

### ๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทู่นทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

### ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้่นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย

### อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

### ๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

### กรอบแนวคิดและหลักการ

#### หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

#### กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจาวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

#### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



- ๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- ๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- ๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
  - ๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
  - ๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- ๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - ๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
  - ๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
  - ๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปโภคและอุปทานของน้ำ
- ๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
  - ๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
  - ๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
  - ๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกปรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น



๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท ารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิต และทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสามัคคีกัน ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้



พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้าน สาธารณูปการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาค และมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง นำอยู่สำหรับคนทุก กลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่ม มูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่าย การเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่า ในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียนและเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

#### แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

##### วิสัยทัศน์

“เมืองนำอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

##### พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับขยายตัวจาก ส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่ มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และ

มูลค่าเพิ่ม

##### เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่าง ต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร



### ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
  - ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย 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 การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

#### เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณสุขภาคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครั้วเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ต่อปี  
๓) ร้อยละของครั้วเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครั้วเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑

เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี  
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม
- ๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย
- ๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขภาค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองนำอยู่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕



#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกกระตือรือร้นการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ  
ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกกระตือรือร้นการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีด

#### ความสามารถทางการแข่งขัน

- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและ

#### ต่างประเทศ

#### 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 (เกษตรกรปรารถนา) 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) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

### ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

### นโยบายการพัฒนาอำเภอบุญทริก

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

บุญทริกต้นแบบอำเภอชายแดนแสนน่าอยู่ เป็นประตูการค้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคมสะดวกสบาย เป็นแหล่งซื้อขายสินค้า OTOP มีการบูรณาการทุกภาคส่วน ประชาชนมีส่วนร่วม สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สืบสานวัฒนธรรม นำการศึกษา ประชาพองเพียง”

#### ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของอบต. ๔ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน

๑.๒) ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและพัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟฟ้าสาธารณะ ตามชุมชนต่างๆ

๑.๓) ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชน



๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๑.๕) บริการสาธารณสุขที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

## ๒) ด้านบริการชุมชนและสังคม

๒.๑) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๓) การพัฒนาส่งเสริมด้านการสาธารณสุขแก่ประชาชน

๒.๔) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๒.๕) ส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชนและสังคม

๒.๖) การปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่

๒.๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒.๘) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี

๒.๙๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๒.๑๐) การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและการนันทนาการในชุมชน

๒.๑๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่

๒.๑๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

๒.๑๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๒.๑๔) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

## ๓) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน

๓.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๓.๕) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต อบต.

๓.๖) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๗) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๘) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๓.๙) ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ



#### ๔) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๔.๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ
- ๔.๒) ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล(PSO)
- ๔.๓) การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- ๔.๔) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กร
- ๔.๕) ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อุทกภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ

#### ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

#### ๒.๓ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตตำบลโนนค้อมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตตำบลโนนค้อมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตตำบลโนนค้อร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ศพต.ของ อบต.โนนค้อ จัดการศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑๖ เกณฑ์มาตรฐาน
- ๘) ชุมชนในเขตตำบลโนนค้อร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๙) การบริหารจัดการของอบต.โนนค้อ มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

#### ๒.๔ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



## ๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนabethาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนabethาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนabethาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- ๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

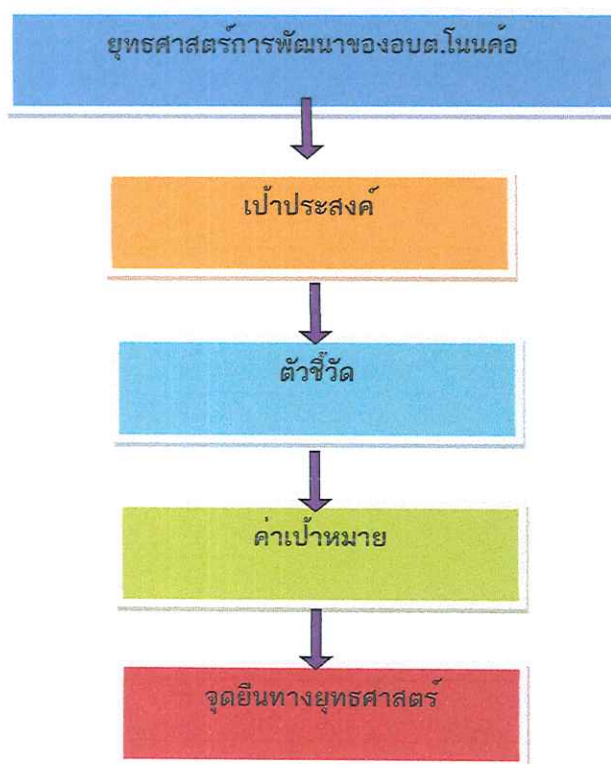


### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของอบต.มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้





#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

##### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<b>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b> ๑.๑ ด้านคมนาคม ๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค	๑.๑.๑ การคมนาคมขนส่งของถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ผิวถนนขรุขระ ๑.๒.๑ ระบบไฟฟ้า กระทบ ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๑.๒.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ๑.๒.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
<b>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</b>	๒.๑ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม ๒.๒ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร ๒.๓ ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร ๒.๔ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๒.๕ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง ๒.๖ ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่มที่แน่นอน ๒.๗ ราษฎรขาดเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
<b>๓. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต</b> ๓.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน ๓.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร ๓.๑.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ๓.๑.๓ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย ๓.๑.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม ๓.๑.๕ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ ๓.๑.๖ ปัญหาด้านอบายมุข เช่น การพนัน ยาเสพติด ฯลฯ ๓.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ



<p>๓.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๓.๔ ด้านยาเสพติด</p>	<p>๓.๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๓.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ</p> <p>๓.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดไม่ทั่วถึง</p> <p>๓.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น</p>
<p>๓.๕ ด้านการศึกษา</p> <p>๓.๖ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>    ๔.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ</p> <p>    ๔.๒ ด้านทรัพยากรป่าไม้</p> <p>๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>    ๕.๑ ด้านการเมือง การปกครอง</p> <p>    ๕.๒ ด้านการเมืองการบริหารงาน</p> <p>๖. ปัญหาด้านการกระจายอำนาจแก่ อปท. และแนวนโยบายของรัฐ</p>	<p>๓.๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ</p> <p>๓.๕.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ</p> <p>๓.๕.๓ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง</p> <p>๓.๕.๔ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม</p> <p>๓.๕.๕ เด็ก เยาวชน ประชาชนให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย</p> <p>๓.๖.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี</p> <p>๓.๖.๒ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนสถานที่ วัด ต่างๆ</p> <p>๔.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา</p> <p>๔.๒.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ</p> <p>๕.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง</p> <p>๕.๑.๒ ประชาชนขาดความรู้ไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง</p> <p>๕.๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๕.๒.๒ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง</p> <p>๖.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา</p> <p>๖.๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน</p>



การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strengths)	(๒) จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p>๒. ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul> <p>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul> <p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพต่างๆ</li> </ul> <p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</li> </ul>	<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะเบี้ยข้อยบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> <li>- ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p>๒. ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล</li> </ul> <p>๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป</li> <li>- ขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> </ul> <p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> </ul> <p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ</li> <li>- มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกมีน้อย</li> </ul> <p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>



## (๓) โอกาส (O : Opportunity)

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านสังคม ด้านการเกษตร/เศรษฐกิจแบบพอเพียงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

## (๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตลอดเวลา
- การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนตามกฎหมาย
- ประชาชนมาจากหลายชุมชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่อำเภอและสู่จังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวของ การลงทุนทางเศรษฐกิจ

## ลงทุนทางเศรษฐกิจ

## ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของอบต.โนนค้อนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขตตำบล	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขตตำบล	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขตตำบล	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขตตำบล	ในพื้นที่ไม่มีมีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	



ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสีย เพิ่มมากขึ้น			- ปริมาณขยะและน้ำ เสียถูกกำจัดให้หมดด้วย วิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ ปลอดภัย		- ประชาชนในเขต ตำบล	- ประชาชนทราบและ สามารถเลือกบริโภค อาหารที่ปลอดภัยได้ ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางราย มีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ ได้รับความเดือดร้อน เรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ ได้รับความช่วยเหลือ ซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้ มั่นคงแข็งแรง
	๖) ประชาชนบางครัวเรือน บริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่ สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต ตำบล	- ประชาชนบริโภคน้ำที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๗) การศึกษาสื่อการเรียน การสอนยังไม่พอเพียง เด็ก นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณใน การศึกษา ครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต ตำบล	- มีสื่อการเรียนการสอน ที่พอเพียง เด็กนักเรียน ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณใน การศึกษาเล่าเรียน
	๘) เด็กและผู้สูงอายุบาง ครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตาม ลำพัง และรับภาระในการ ดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กใน เขตตำบล	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับ การดูแลที่ดี
	๙) ผู้พิการไม่ได้รับความ ช่วยเหลือในดำรงชีวิต		- ผู้พิการในเขตตำบล	- ผู้พิการได้รับความ ช่วยเหลือในการ ดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๑๐) เยาวชนและวัยรุ่นติด เกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และท้องก่อนวัย อันสมควร		- เยาวชนและวัยรุ่นใน เขตตำบล	- เยาวชนและวัยรุ่นมี อนาคตที่ดี



ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๓. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขตตำบล	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตตำบล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์ กรรม	- กลุ่มอาชีพ	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ในเขตตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขตตำบล	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตตำบลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน	มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณจราจรเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันชุมชน	- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วนราชการ	- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำอปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑) เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในเขตตำบล	- ปัญหาเรื่องดินเค็มลดลงจัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น
	๒) มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรบกวน	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการและชุมชนในเขตพื้นที่ตำบล	- ปัญหาขยะและน้ำเสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถกำจัดขยะและน้ำเสียเองได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขตตำบล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป



### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการประเมินภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของ ตำบลโนนค้อ มีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล ๒ กลุ่มหลัก คือ

๑. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน ตำบลโนนค้อ

๒. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจาก ตำบลโนนค้อ

ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่ม ได้นำเสนอปัญหา ความต้องการและความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. ด้านงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>- ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul>	<p>๑. ด้านงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน</li> <li>- ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ</li> </ul>
<p>๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย</li> <li>- มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี</li> <li>- บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง</li> </ul>	<p>๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น</li> <li>- เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน</li> <li>- แนะนำชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ul>
<p>๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง</li> <li>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล</li> <li>- ระบบสารสนเทศที่มียังไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน</li> <li>- บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> </ul>	<p>๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น</li> <li>- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน</li> <li>- พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> </ul>



จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

### ๑. ด้านงบประมาณ

ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก การจัดสรรงบประมาณให้กับ ตำบลโนนค้อ น้อย และตำบลโนนค้อ มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน การส่งเสริมการพัฒนาในหมู่บ้านมีมาก ภารกิจและความต้องการต่างๆมุ่งเน้นไป ในด้านการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ไม่สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและไม่เพียงพอ ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น งบประมาณประเภทค่าตอบแทนและใช้สอยที่นำไปจ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็น เช่น การใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทน ค่าอาหารทำการนอกเวลา

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน ไม่ตรงกับงาน การรับอัตรากำลังเพิ่มมีคุณสมบัติการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับมอบหมาย เช่น จบสาขาการบัญชี แต่ปฏิบัติงานด้านงานทะเบียนราษฎร ส่งผลต่อการทำงานได้ประสิทธิภาพไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพไม่เพียงพอในการทำงาน เช่น เพิ่งเริ่มมาบรรจุงานใหม่แต่ต้องรับผิดชอบงานทันที ขาดการอบรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำหน้าที่ บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีการโยกย้ายสายงานบ่อยส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและล่าช้า เพราะต้องมีการศึกษางานใหม่ การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย ยังมีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน ขาดความร่วมมือไม่สามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก

### ๓. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ปัญหาในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับส่วนกลาง ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า ผู้รับข้อมูลข่าวสารมาจากอำเภอแล้วไม่นำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ในองค์กรในสำนักงานได้รับทราบ ข้อมูลนั้น ขาดความร่วมมือหรือประสานงานกันในหน่วยงานเดียวกันหรือต่อหน่วยงานอื่น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาเนื่องจากมีหัวหน้าหลายคนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บางครั้งสั่งงานไม่ตรงตามแผนงานและการสั่งงานส่วนใหญ่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้การรับข้อมูลไม่ครบถ้วน การให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปกรณ์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต แฟกซ์ โทรศัพท์ สัญญาณการติดต่อไม่ดี หรือระบบการให้บริการขัดข้องมีความเร็วต่ำ อุปกรณ์สื่อสารไม่เพียงพอ เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย โทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์



ตารางที่ สรุปรูปปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. การให้บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้บริการไม่ทั่วถึง การบริการมีความล่าช้า หลายขั้นตอน</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น และไม่เอาใจใส่ในการให้บริการแก่ประชาชน</li> <li>- การปฏิบัติงาน และให้บริการของ อบต. มีลักษณะการรับนโยบายมาปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้าใจ ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน</li> </ul>	<p>๑. การให้บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว</li> <li>- เสริมสร้างจิตบริการ (service mind) ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ</li> <li>- การดำเนินงานควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ อบต.ให้มากขึ้น</li> </ul>
<p>๒. การสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง</li> <li>- การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเอง และหน่วยงานตัวเองเท่านั้น</li> </ul>	<p>๒. การสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย</li> </ul>

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการให้บริการ

ปัญหาด้านการบริการไม่ทั่วถึง เนื่องจาก ตำบลโนนค้อ มีพื้นที่กว้างมีประชากรจำนวนมาก การบริการของ อบต.ยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ มีความล่าช้า ไม่เอาใจใส่ การวางแผนโครงการพัฒนาในพื้นที่ ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น ชุมชนต้องการให้ดำเนินการโครงการก่อสร้างถนน หรือระบบประปาขนาดใหญ่ แต่ไม่สามารถนำแผนมาดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ ที่จะดำเนินการให้กับชุมชน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ทำให้ระดับชุมชนในท้องถิ่นเสียผลประโยชน์ การให้บริการไม่ทั่วถึง และล่าช้า ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสื่อสารของ อบต.

ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปสรรคในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ มีเครื่องมือการสื่อสารไม่เพียงพอ เนื่องจากอยู่ไกลไม่ได้ยินหอกระจายข่าว และการเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน

สรุปความต้องการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ

ความต้องการของหน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการให้ภาครัฐแก้ไข ปรับปรุงเรียงลำดับตามความต้องการของแต่ละกลุ่มจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

๑. ด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่แผนงาน จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และไม่ควรถูกกำหนดกรอบมากเกินไป



## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับการให้บริการประชาชน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้มากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรักในองค์กร ในหน่วยงาน เน้นการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี รู้จักบทบาทหน้าที่ มีการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

### ๓. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล จัดระบบการให้ข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและครบถ้วน รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น เช่น เอกสาร การลงพื้นที่จริง จัดสรรให้มีการเพิ่มอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ

## ๒. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

### ๑. ด้านการให้บริการ

การให้บริการควรมีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้น้อยลง เท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการบริการด้วยความรวดเร็ว ให้บริการอย่างทั่วถึง ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำแก่ประชาชนให้มากขึ้น เน้นการบริการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลำดับสำคัญ เช่น รถกู้ชีพ เพื่อจะได้ใช้บริการที่ห้องผู้เก็บไว้ฉุกเฉิน ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพโดยเน้นหลักการพึ่งตนเอง เช่น ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ให้มากขึ้น โดยการผลิตน้ำหมักชีวภาพใช้เอง การบริการที่มีมาตรฐาน ยึดหลักคุณธรรม ให้บริการตามลำดับคิว และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีคุณภาพมากขึ้น ในการวางแผนงานให้มีการนำแผนชุมชนมาวิเคราะห์และจัดให้มีส่วนร่วมทุกหัวหน้าส่วนให้ยึดแผนจากพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เข้าใจปัญหาได้ดี จัดให้มีการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นและตรงต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่ สร้างการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ และการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน/เฉพาะกิจ ขอให้ใช้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภาครัฐด้วย

### ๒. ด้านความโปร่งใส

ควรมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงานภาครัฐที่ชัดเจน และควรมีการถ่วงดุลอย่าง เสมอภาคจากทุกภาคส่วน และตรวจสอบได้การดำเนินงานควรมีการสนับสนุนและเพิ่มการมีส่วนร่วมภาคประชาชนให้มากขึ้น จัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานให้บุคลากรภาครัฐเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

### ๓. การสื่อสารขององค์กรภาครัฐ

ควรมีเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และเข้าถึงได้ง่าย ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย



จากประเด็นปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่นำมาสรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการดำเนินงานได้ดังตารางต่อไปนี้  
ตาราง สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการดำเนินงาน

ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย</li> <li>- มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี</li> <li>- บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น</li> <li>- เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน</li> <li>- เน้นแนวชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ul>
๒. ด้านงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>- ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน</li> <li>- ควร มีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ</li> </ul>
๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง</li> <li>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล</li> <li>- ระบบสารสนเทศที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน</li> <li>- บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น</li> <li>- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน</li> <li>- พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> </ul>



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

### 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) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))



- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
- (๓) และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๘))

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๔))

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖(๒))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้



**วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)**  
**ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ**

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p><b>๑.ด้านคมนาคมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง ท่อระบายน้ำ</p> <p>๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมและระบบจราจร</p> <p>๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร</p>	<p><b>ด้านคมนาคม</b></p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๘๘ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณสุข ปุ๋ย และสาธารณสุขการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้ และงบประมาณ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนทำให้การสัญจรไป - มา การคมนาคม การขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตร หรือการสร้างสาธารณสุขูปโภคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง</p>	<p><b>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองท้องถิ่น</li> <li>๓. พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบไม่มีภูเขาสูงทำให้การสร้างเส้นทางคมนาคมทางบกทำได้สะดวก</li> </ol> <p><b>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีพื้นที่ ๘๘ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๑๑ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านห่างไกลกัน และมีถนนตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก</li> <li>๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอ</li> <li>๓. บุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>๔. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม</li> <li>๕. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา</li> <li>๖. ระบบสาธารณสุขูปโภคยังไม่ทั่วถึง</li> <li>๗. มีอ่างเก็บน้ำอ่างห้วยเทียมใช้ในการอุปโภคบริโภคแต่ไม่เพียงพอจึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำประปาซึ่งเป็นสาธารณสุขูปโภคที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชน</li> </ol>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p><b>๒.ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑.พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน</p> <p>๒.๒สนับสนุนกลุ่มอาชีพ</p>	<p><b>ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่</li> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย</li> </ul>	<p><b>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์</li> <li>๒. มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย</li> <li>๓. มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก</li> <li>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ</li> <li>๕. มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาคการเกษตร เช่น ผลไม้ ข้าว หอม กระเทียม และการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร</li> <li>๖. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก เป็นทางผ่านระหว่างอำเภอ</li> </ol> <p><b>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้ด้อยโอกาส มักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะ เครื่องมือประกอบอาชีพ</li> <li>๒. ปัญหาความแห้งแล้งและขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง</li> <li>๓. ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์</li> <li>๔. มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ</li> <li>๕. ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการตลาด</li> <li>๖. ระบบข้อมูล กลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส</li> </ol>
<p><b>๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา</p>	<p><b>ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอก</li> </ul>	<p><b>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีสถานบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา</li> <li>๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ</li> </ol>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๓.๒ พัฒนาส่งเสริม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีให้แก่ประชาชน</p> <p>๓.๓ พัฒนาส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ</p>	<p>ระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ</li> </ul>	<p>๓. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๔. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น</p> <p>๕. มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้</p> <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ไม่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ</li> <li>๒. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ</li> <li>๓. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา</li> <li>๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย</li> <li>๕. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีใน ท้องถิ่นของตน</li> <li>๖. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็งไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น</li> </ol>
<p><u>๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> <u>สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</u></p> <p>๔.๑ การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๔.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p><u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> <u>สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</li> <li>- จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<p><u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก</li> <li>๒. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง</li> <li>๓. มีคลองชลประทานผ่านในพื้นที่</li> </ol> <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ไม่มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</li> </ol>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
๔.๓การดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน	๒.ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.พื้นที่ทางไกลกันมีครัวเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง ๔.มีมลภาวะเป็นพิษจากการเกษตร เลี้ยงสัตว์
<p><b>๕.ด้านสังคมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๕.๑ การสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี</p> <p>๕.๒ ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ</p> <p>๕.๓ ส่งเสริมการบริหารสาธารณสุข</p>	<p><b>ด้านสังคม</b></p> <p>- จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้</p> <p>-เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>-สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา - สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อยๆในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา</p> <p>- สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>- สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p>	<p><b>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</b></p> <p>๑. มีสถานีนอนามัยในพื้นที่ อยู่ไม่ไกล</p> <p>๒. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ</p> <p>๓. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า</p> <p>๕. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p> <p>๖. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย</p> <p><b>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</b></p> <p>๑. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย</p> <p>๒. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก</p>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p><b>๖.ด้านการเมืองการบริหารมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชน</p> <p>๖.๒ พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p> <p>๖.๓ พัฒนาประสิทธิภาพ ชีตความสามารถของบุคคลของท้องถิ่น</p>	<p><b>ด้านการบริหารจัดการ</b></p> <p>-กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง</p> <p>-ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย</p> <p>-ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ ปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>-ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p><b>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง</li> <li>๒. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๓. มีงบประมาณขององค์กรเอง</li> <li>๔. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร</li> <li>๕. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ</li> <li>๖. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>๗. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>๘. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้สะดวกในการประสานงานกับประชาชน</li> </ol> <p><b>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีพื้นที่กระจาย การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง</li> <li>๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ</li> <li>๓. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ</li> <li>๔. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ</li> <li>๕. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิมกลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๖. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน</li> <li>๗. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว</li> </ol>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		๘. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๙. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ๑๐. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง ๑๑. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

##### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. มีภาระหนี้สิน ๓.เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔.ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน



โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดบ.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดบ.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบ. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดบ. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ๖.๑ ด้านคมนาคม

#### ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาการคมนาคมให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒. ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓. วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจรรยา

#### ภารกิจรอง

๑. สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

๒. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๓. ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

### ๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ

#### ภารกิจหลัก

๑. จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่

๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

#### ภารกิจรอง

๑. ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๒. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๓. จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

### ๖.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### ภารกิจหลัก

๑. บริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒. ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๓. จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

๔. ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๕. รมรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๖. การเบิกจ่ายเงินภารกิจการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จำนวน ๖ ศูนย์



### ภารกิจรอง

๑. ปลูกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ
๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัตถุประสงค์ประเพณีผลกิจกรรมเยาวชน
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

### ๖.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น
๓. จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

#### ภารกิจรอง

๑. บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
๒. บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง
๓. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
๔. ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

### ๖.๕ ด้านสังคม

#### ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
๒. ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
๕. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน

#### ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน

### ๖.๖ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

#### ภารกิจหลัก

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
๒. ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๔. ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

#### ภารกิจรอง

๑. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้ออย่างเหมาะสมและเพียงพอ
๒. ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

**๒.กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓.กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไป



ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคม สงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการอาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปได้หาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบิหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อจึงไม่มีความจำเป็นในการขอตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้น ในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและแต่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อยังมีจำนวนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อมีงบประมาณรายจ่ายที่



ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อมี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อปท.	จำนวน ส่วน ราชการ	อัตรากำลังคน					งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร(คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป			
โนนค้อ	๕	๒๗	-	๘	๒๙	๕	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๑	๗,๐๐๙
ห้วยข่า	๕	๓๐	-	๔	๓๗	๑๗	๘๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๗,๗๗๕

#### บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวน	อัตรากำลัง
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรากำลัง
<b>สำนักปลัด อบต.</b>						
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๕.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ง./ชก.	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
<b>พนักงานจ้าง</b>						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(เดิมผ.จ.นท.บันทึกข้อมูล)	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๓.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๔.	ผู้ช่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการและสิ่งแวดล้อม	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๖.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๗.	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๘.	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ภารกิจ(มีทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๙.	ภารโรง	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๑๐.	คนงาน	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๖	อัตรากำลัง



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

<b>กองคลัง</b>					
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>					
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๐ อัตรา
<b>กองช่าง</b>					
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>					
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไฟฟ้า	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖ อัตรา
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>					
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคือ</b>					
๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารการศึกษา		จำนวน	๑ อัตรา
๖.	ครู คศ.๓	สายงานการสอน		จำนวน	๑ อัตรา
๗.	ครู คศ.๑	สายงานการสอน		จำนวน	๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๘.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๑ อัตรา
๙.	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป		จำนวน	๒ อัตรา
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหมากเตื่อย</b>					
๑๐.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารการศึกษา		จำนวน	๑ อัตรา
๑๑.	ครู คศ.๓	สายงานการสอน		จำนวน	๑ อัตรา
๑๒.	ครู	สายงานการสอน		จำนวน	๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง	ภารกิจ(ทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา	
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา	
๑๕	ครู พนักงานจ้าง	สายงานการสอน	จำนวน	๓	อัตรา	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ(ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา	
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองศิลา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	บริหารการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำดูล	ภารกิจตามทักษะ	จำนวน	๑	อัตรา	
๒๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้าง	บริหารการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยู	ภารกิจตามทักษะ	จำนวน	๑	อัตรา	
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา	
๒๓	ครู พนักงานจ้าง	สายงานการสอน	จำนวน	๑	อัตรา	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจตามทักษะ	จำนวน	๑	อัตรา	
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๓๐	อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม						
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (มีใบบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๓	อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๑	อัตรา	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น			จำนวน	๖๘	อัตรา	



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

**๘.๑ โครงสร้าง** จากการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนหรือกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร.</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานเลขานุการ อบต.</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและแผนอัตรากำลัง</li> </ul>	<b>๑.สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร.</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานเลขานุการ อบต.</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและแผนอัตรากำลัง</li> </ul>	



<p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> </ul>	<p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ กลุ่มงานการเงินบัญชี</b></p> <p><b>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ กลุ่มงานการเงินบัญชี</b></p> <p><b>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต</li> </ul>	



<p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานประเมินภาษี</li> <li>- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานประเมินภาษี</li> <li>- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>
<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานสถานีสูบน้ำ</li> <li>- งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานสถานีสูบน้ำ</li> <li>- งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>



<p><b>๓.๔ งานแผนผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานแผนผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> <li>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานวางแผนและสถิติ</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการกีฬา และนันทนาการ</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> </ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> <li>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานวางแผนและสถิติ</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการกีฬา และนันทนาการ</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> </ul>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหาร สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนและมัธยม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหาร สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนและมัธยม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>
---	---



<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ</li> </ul> <p>๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ</li> </ul> <p>๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้</li> </ul>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>-งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>-งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li> <li>-งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>-งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>-งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li> <li>-งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้



๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  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 ๑,๓๘๐  $\times$  ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น) ระดับกลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม โดยมี ๑ เม.ย.๖๖ ตามมติ.อบต. ๙/๒๖๖๖ สว.๒๖ มี.๖๖ รับโอน
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ "นักการภาร โรง" เป็น "ภารโรง"
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ "คนงานทั่วไป" เป็น "คนงาน"
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ "พนักงานขับ รถดับเพลิง" เป็น "พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา"



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองคลัง(๐๔)								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น) ระดับ กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								-ว่างเต็ม- เมื่อ ๓ ส.ค.๖๖ ตามมติ ก.อบต. ๗/๖๖ สว.๖๖ ก.ค.๖๕๖๖ รับโอน
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								- ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๕/๖๕ สว.๓๐ พ.ค.๖๕ ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๓	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								- ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๖/๖๔ สว. ๒๙ มี.ย.๖๔ ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								- ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๑๒/๖๕ สว ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ รับโอนย้าย
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								- ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๑/๖๖ สว ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								- ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๑๑/๒๕๖๗ สว.๒๒๓.ค.๕๗ ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๐	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
								หมายเหตุ:การสงวนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. นายท.ลงนาม..... เลขาธิการ ก.จังหวัด ลงนาม..... รับ/เดือน/ปี.....
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑							-ว่างเต็ม-(โอนย้าย เมื่อ ๕ ม.ค.๖๐ ตามมติ ก.อบต. ๑๑/๒๕๕๙ถว.๓๐ พ.ย.๕๙ ขอใช้บัญชี กสธ.
		<p>หมายเหตุ:การส่งมอบตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. นายก อบต.ลงนาม... <i>กนกพร พงษ์</i> เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม... <i>[Signature]</i> วัน/เดือน/ปี... ๑๖.๐๗.๒๕๖๖</p>							
๓๖	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเต็ม- ตามมติ ก.อบต.๕/๖๕ ๓๐ พ.ค.๖๕ รับโอนย้าย
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนค้อ</b>									
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สธ.
๔๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหมากเดือย</b>									
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สธ.
๔๔	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง</b>									
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สธ.
๔๗	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	- ว่างเต็ม- ๑ อัตรา เกษียณอายุราชการ
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม มติ ก.อบต.๖/๒๕๖๖ สว.๒๙ มิ.ย.๖๖
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองศิลา</b>									
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สธ.
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำตุล									
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส.
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยู									
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส.
๕๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
๕๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานกองสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	๑							<p>หมายเหตุ: การสงวนตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. นายก อปท. ลงนาม... มทพ ทพ. ๑ เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม... ๑๖๓.๑.๖๕๖๖ วันที่.../๒๕๖๖</p> <p>-ว่างเดิม- ๒ ค.ศ.๕๔ มติ ก.อบต./๒๕๕๔ ๑๖.๑๔๓.๕๕๔ ขอใช้บัญชี กสส.</p>
๕๖	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๕๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	<p>-ว่างเดิม- มติ ก.อบต./๒๕๕๔ ๑๖๒๒ ก.ท.๒๕๕๔ ขอใช้บัญชี กสส.</p>
รวม		๖๒	๖๘	๖๘	๖๘	+๖	๐	๐	

หมายเหตุ

การกำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างต่อได้จัดให้มีการคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน (ครูผู้ช่วยหรือครู) เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่ ก.อบต. กำหนด คือ จำนวนนักเรียน ไม่เกิน ๔๐ คน กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ไม่เกิน ๔ อัตรา จำนวนนักเรียน ๔๑ - ๘๐ คน กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ๖ อัตรา และจำนวนนักเรียน ๘๑ - ๑๑๙ คน กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ๘ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน (คน)	กรอบอัตรากำลังสายงานการสอน			ความสอดคล้อง กับเกณฑ์การ กำหนดตำแหน่ง
		ที่มีอยู่(อัตรา)	ที่พึงมี(อัตรา)	ส่วนต่าง(อัตรา)	
ศพด.บ้านโนนค้อ	๓๕	๓	๓	-	เป็นไปตามเกณฑ์
ศพด.บ้านโนนหมากเดือย	๑๓	๓	๒	-	สูงกว่าเกณฑ์
ศพด.บ้านโนนสว่าง	๖๒	๖	๖	-	สูงกว่าเกณฑ์
ศพด.บ้านหนองศิลา	๑๑	๒	๑	-	สูงกว่าเกณฑ์
ศพด.บ้านโนนคำดูล	๑๗	๒	๑	-	สูงกว่าเกณฑ์
ศพด.บ้านหนองยู	๗	๒	๑	-	สูงกว่าเกณฑ์
รวม	๑๔๕	๑๘	๑๔	-	สูงกว่าเกณฑ์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลในเคอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผลการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน เดือน.....(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๔๘,๐๐๐	๑๖๘๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๕๘,๐๔๐	๕๘,๐๔๐	๕๘,๐๔๐	๑๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม- ๒.๓.๖๖ ปลัด. ๑.๙.๖๖ ปลัด. ๒.๙.๖๖ ปลัด. ๓.๙.๖๖ ปลัด. ๓.๙.๖๖ ปลัด.
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕๕,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๑,๕๑๒,๖๖๐	
	<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๒๗,๗๒๐	๕๒๗,๗๒๐	๕๒๗,๗๒๐	๑,๕๑๖,๔๔๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขม.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๒๗,๗๒๐	๕๒๗,๗๒๐	๕๒๗,๗๒๐	๑,๕๑๖,๔๔๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๑,๒๑๖,๐๘๐	ว่างเต็ม ๑.๙.๖๖ ปลัด. ๑.๙.๖๖ ปลัด. ๑.๙.๖๖ ปลัด.
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ขม.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๗๙,๕๒๐	๓๗๙,๕๒๐	๓๗๙,๕๒๐	๑,๒๑๖,๐๘๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขม.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๔๒๒,๖๘๐	๔๒๒,๖๘๐	๔๒๒,๖๘๐	๑,๓๑๖,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๙,๓๒๐	๑๔๙,๓๒๐	๑๔๙,๓๒๐	๕๘๖,๘๔๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๖๒,๖๔๐	๖๖๖,๕๖๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๖,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๒๘๗,๔๐๐	๒๘๗,๔๐๐	๒๘๗,๔๐๐	๑,๑๖๖,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๓๙,๒๔๐	๑๓๙,๒๔๐	๑๓๙,๒๔๐	๕๖๖,๐๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๒๐๘,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๒๑๗,๑๖๐	๒๑๗,๑๖๐	๒๑๗,๑๖๐	๘๖๖,๐๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๓๗,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๘,๔๔๐	๒๔๘,๔๔๐	๒๔๘,๔๔๐	๙๙๖,๐๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๓,๒๐๐	๑๙๓,๒๐๐	๑๙๓,๒๐๐	๗๖๖,๐๐๐	







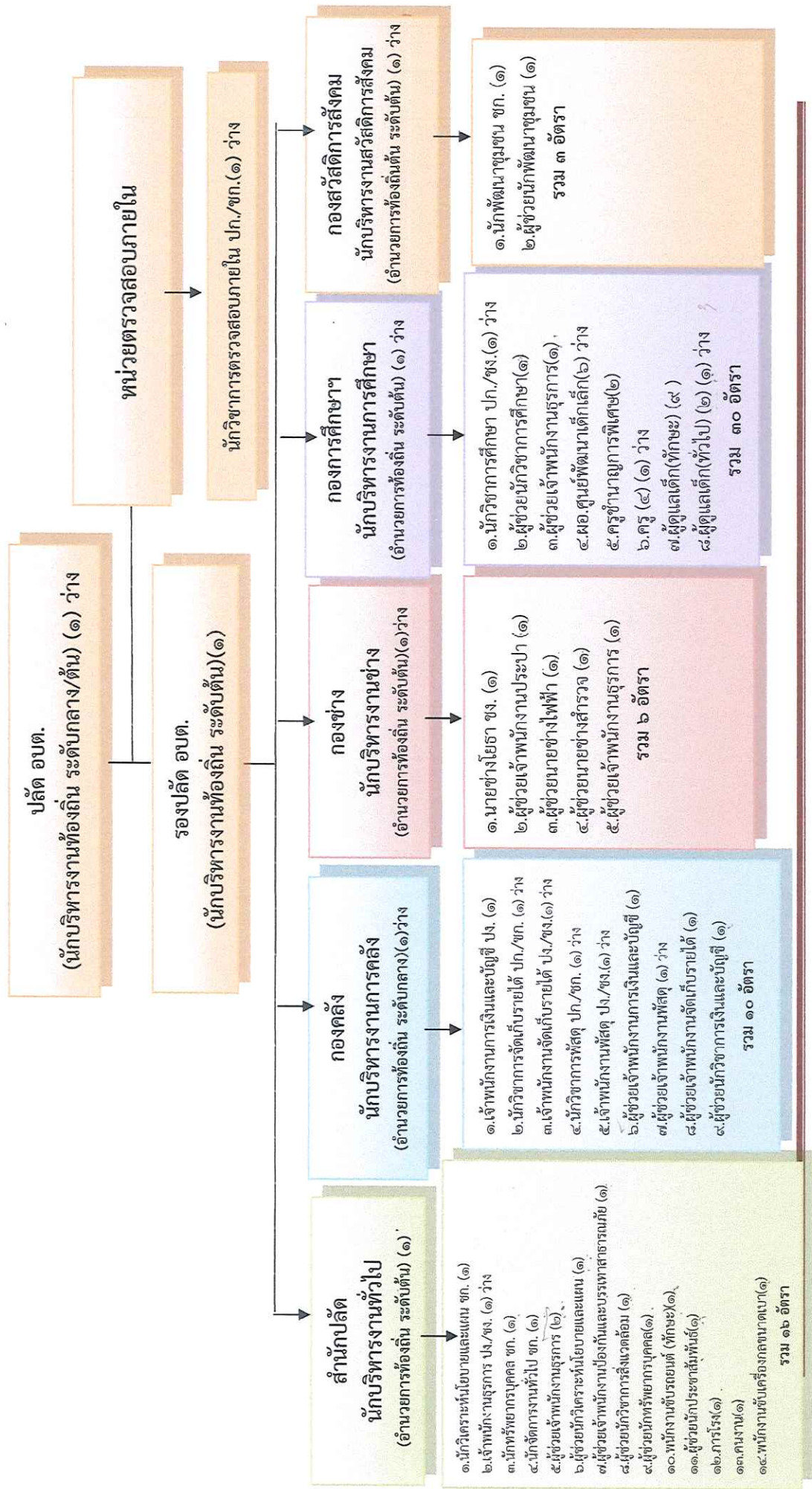






แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

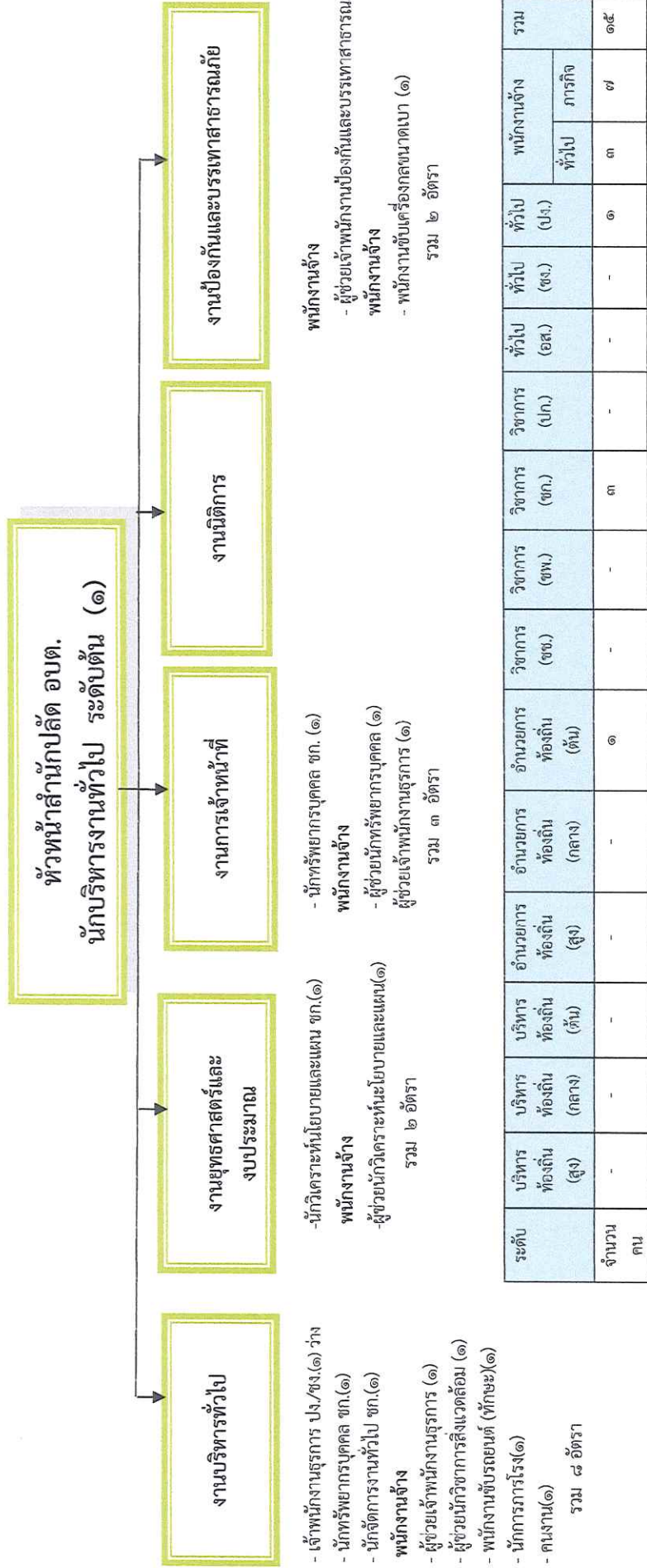




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชข.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ผอ. คพด.	ครู คศ. ๑	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๓	พนักงานจ้าง		รวม	
																ทั่วไป	ภารกิจ		
จำนวน คน	-	๑	๑	-	๑	๔	-	-	๔	๑	๓	๖	๕	-	๒	๓	๕	๒๘	๖๘

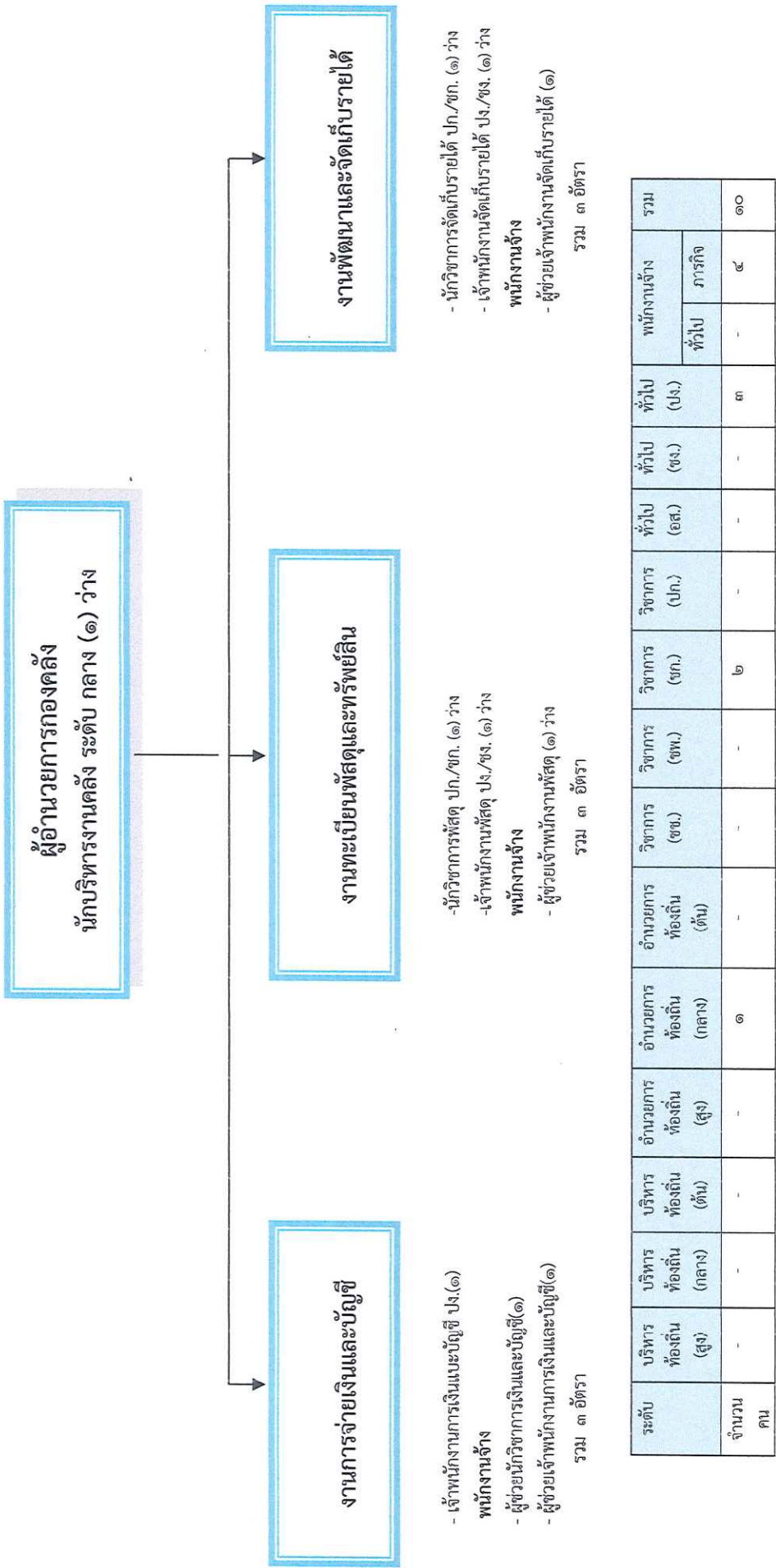
โครงสร้างสำนักปลัด อบต. โนนค้อ





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### โครงสร้างกองคลัง อบต.โนนค้อ



- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ป.ง.(๑) พนักงานจ้าง
  - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี(๑)
  - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(๑)
- รวม ๓ อัตรา

- นักวิชาการพัสดุ ป.ก./ช.ก. (๑) ว่าง
  - เจ้าพนักงานพัสดุ ป.ง./ช.ง. (๑) ว่าง
  - พนักงานจ้าง
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ว่าง
- รวม ๓ อัตรา

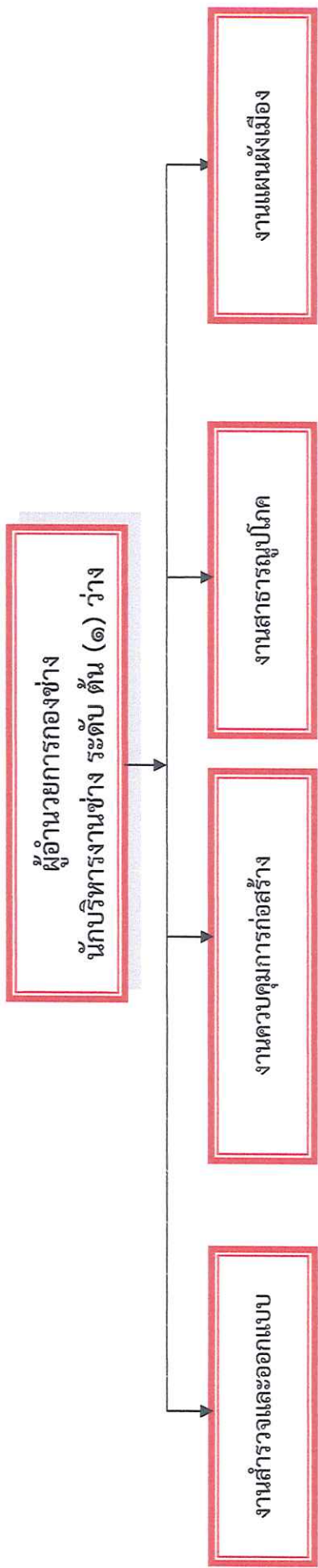
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ป.ก./ช.ก. (๑) ว่าง
  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ป.ง./ช.ง. (๑) ว่าง
  - พนักงานจ้าง
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- รวม ๓ อัตรา

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ช.ม.)	วิชาการ (ช.ก.)	วิชาการ (ป.ก.)	ทั่วไป (อ.ส.)	ทั่วไป (ช.ง.)	ทั่วไป (ป.ง.)	พนักงานจ้าง		รวม	
													ทั่วไป	ภารกิจ		
จำนวน คน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๕	๑๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### โครงสร้างกองช่าง อบต.โนนค้อ



- นายช่างโยธา ชง.(๑)  
พนักงานจ้าง  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)  
รวม ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง  
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(๑)  
รวม ๑ อัตรา

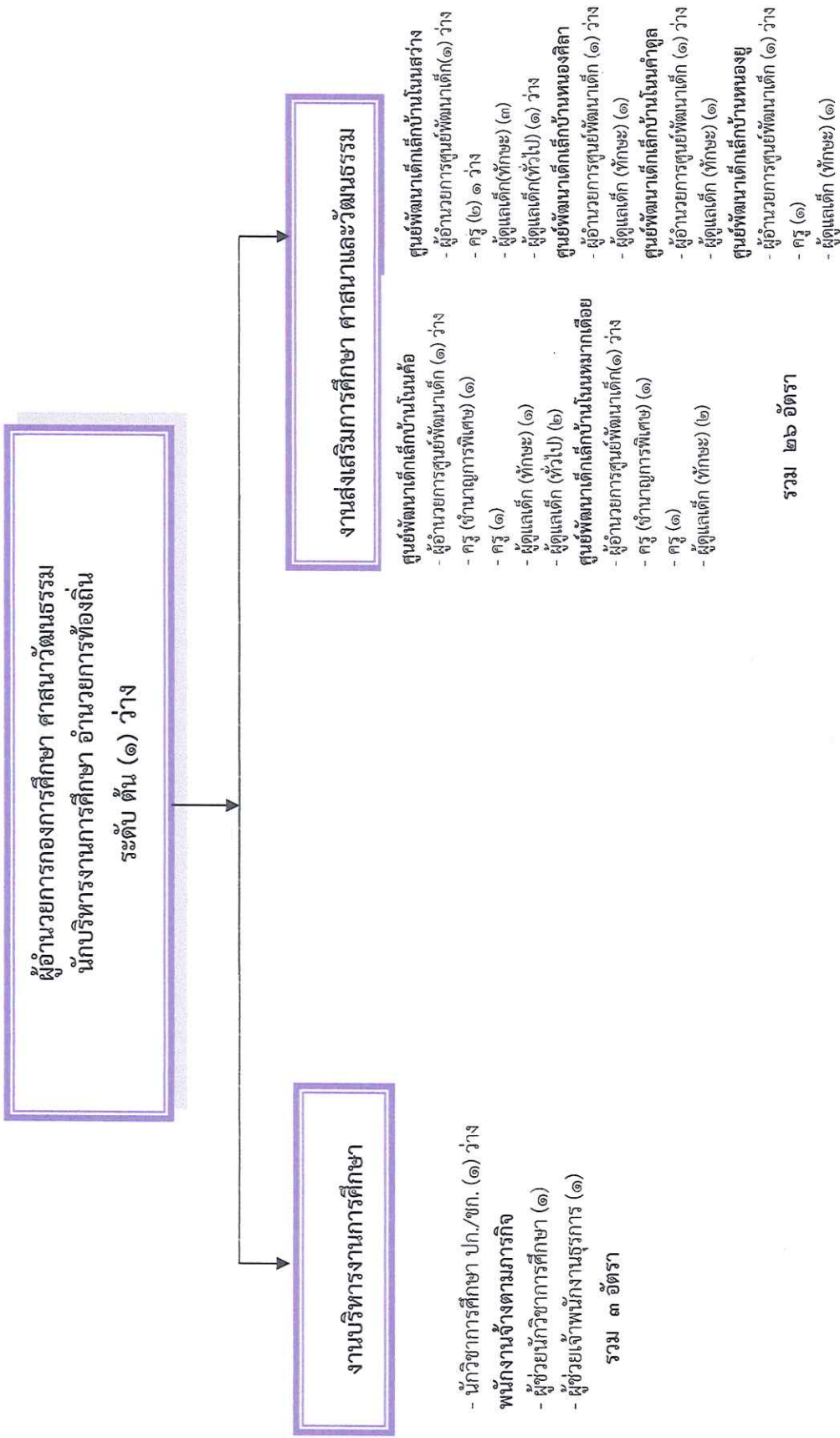
พนักงานจ้าง  
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)  
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)  
รวม ๒ อัตรา

ระดับ	บริหาร	บริหาร	บริหาร	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	รวม
	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (ชก.)	ท้องถิ่น (ชก.)	ท้องถิ่น (ชก.)	ท้องถิ่น (ชก.)
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
คน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.โนนค้อ

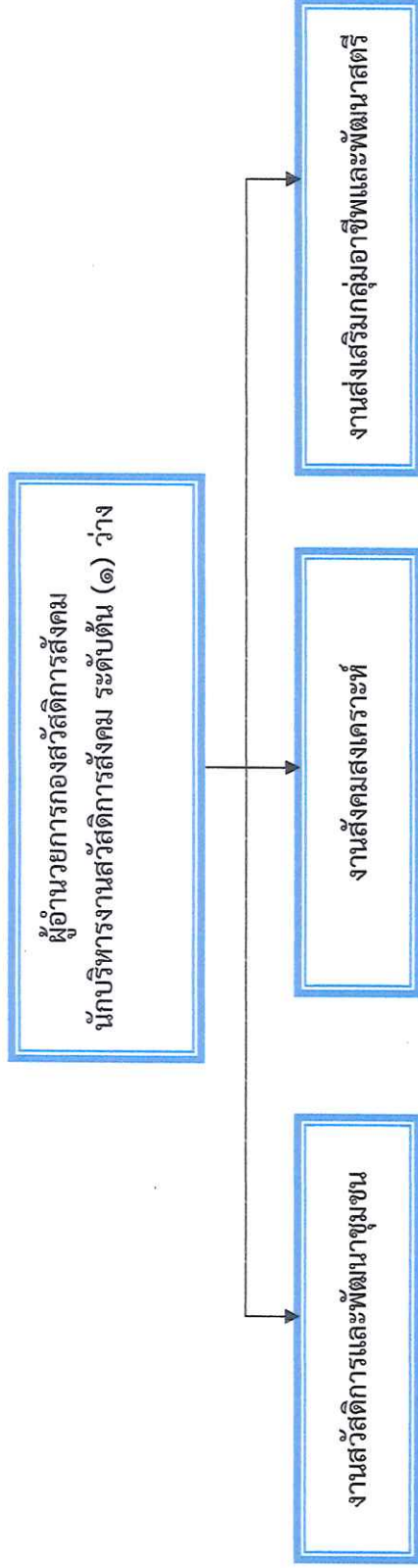




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปท.)	วิชาการ (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	ผอ. ศสค.	ครู (คศ.๑)	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๓)	พนักงานจ้าง		รวม
																ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวนคน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๖	-	๒	๓	๑๑	๓๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบต.โนนค้อ



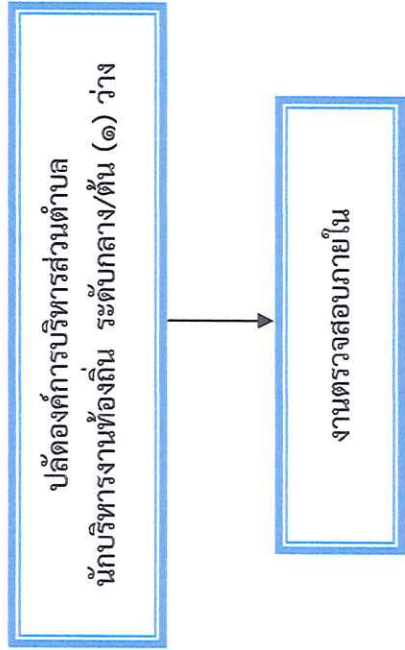
- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)  
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)  
รวม ๒ อัตรา

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต่ำ)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปท.)	วิชาการ (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวนคน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑) ว่าง

ระดับ	บริหาร	บริหาร	บริหาร	บริหาร	บริหาร	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทวิไป	ทวิไป	ทวิไป	ทวิไป	ทวิไป	ทวิไป	ทวิไป	รวม
	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	(ชช.)	(ชท.)	(ชก.)	(ปก.)	(อส.)	(พง.)	(พง.)	(พง.)	(พง.)	(พง.)	(พง.)	(พง.)	พนักงานจ้าง
จำนวนคน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑





## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พนักงานจ้าง										
๘	นางสาวจางค์ รมเชื้อ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๑๒๐ (๑๕,๗๖๐*๑๒)	-	๑๗๗,๑๒๐
๙	นางกัญญากร บั้งทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐*๑๒)	-	๑๕๐,๔๘๐
๑๐	นายวิเชียร อินทราช	น.บ. นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๗๐,๑๒๐ (๒๒,๕๑๐*๑๒)	-	๒๗๐,๑๒๐
๑๑	นายนิรันดร์ สิทธิรงค์	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผ.จ.พง.ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	-	ผ.จ.พง.ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐*๑๒)	-	๑๓๓,๕๖๐
๑๒	นางสาวกัญญา ปราณีสุนัน	ร.บ. รัฐศาสตร์	-	ผ.น.ก.วิชาการสิ่งแวดล้อม	-	ผ.น.ก.วิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐*๑๒)	-	๒๐๔,๔๘๐
๑๓	นางสาวอรุณี ปรากฏ การตลาด	บ.บ. การตลาด	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๘,๒๘๐ (๒๓,๑๕๐*๑๒)	-	๒๗๘,๒๘๐
๑๔	นางสาวปิยะวัลย์ ตีระภักดิ์	ร.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายสุรเชษฐ์ ศรีภักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๒,๙๖๐ (๑๑,๐๘๐*๑๒)	-	๑๓๒,๙๖๐
๑๖	นายสงค์ รมเชื้อ	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอภิชาติ แก้วจันทร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิฑูรย์ วังแสง	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองคลัง(๐๕)											
๑๙	นางสาวมลประภวกร วุฒธรรม	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๕๖๒,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๐๔,๐๐๐
๒๐	น.ส อธิศรียากรณ์ แดงเกลี้ยง	ปวส. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐*๑๒)	-	๑๔๐,๔๐๐
๒๑	-อัตรากว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๙๗,๙๐๐ <small>-ว่างเต็ม- ตามมติ อบคต.ที่ ๕๖๖๕/๓๕๖๕ กว.๒๕</small>
๒๒	-อัตรากว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ขก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๓๕๕,๓๒๐ <small>-ว่างเต็ม- ตามมติ. อบคต.๒/๓๕๖๕ กว.๒๕</small>
๒๓	-อัตรากว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๓๕๕,๓๒๐ <small>-ว่าง- ตามมติ. อบคต.๒/๓๕๖๕ กว.๒๕ มี.ย.๒๕</small>
๒๔	-อัตรากว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๙๗,๙๐๐ <small>-ว่างเต็ม-ตามมติ. อบคต.๒/๓๕๖๕ กว.๒๕ มี.ย.๒๕</small>
<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๕	นางสาวสมพร ว่างแสง	บธ.ป (การจัดการทั่วไป)	-	ผ.จ.ท.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.จ.ท.การเงินและบัญชี	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐*๑๒)	-	๑๕๖,๙๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒๖	- อัตรากำลัง-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	น.ส แพรวพรรณ สุนทรวงค์	ปวส. (การบัญชี)	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๒,๘๘๐	-	๑๕๒,๘๘๐	-	๑๕๒,๘๘๐
๒๘	นางสาวจันทร์ศรี แสงศรี	บข.ป. (การบัญชี)	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๑,๘๐๐	-	๒๔๑,๘๐๐	-	๒๔๑,๘๐๐

กองช่าง (๐๕)

๒๙	- อัตรากำลัง-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๐	นายเมธี บุญสุข	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	-	-	-	-	-	-	๒๙๑,๒๔๐	-	๒๙๑,๒๔๐	-	๒๙๑,๒๔๐

พนักงานจ้าง

๓๑	นายชัชชาติ ฤทธิมาศ (ไฟฟ้ากำลัง)	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๒	นายเหรียญทอง เตอดันทร (ไฟฟ้ากำลัง)	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๗,๓๖๐	-	๑๓๗,๓๖๐	-	๑๓๗,๓๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๓	นายเกรียงไกร อนุวรรณ	ปวส. (โยธา)	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๘๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐*๑๒)	-	๑๘๔,๒๐๐	-	๑๘๔,๒๐๐
๓๔	นายสิทธิศักดิ์ บุตรรินทร์ (ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์)	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)</b>										
๓๕	-อัตรว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษาศาสนา (นักบริหารการศึกษา)	คืน	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ - ภาษี-สามเดือน ๑๕/๗๕๕๕ ๓๓.๑๐ พ.บ. ๕๕ (ใช้ตั้งแต่ ๕ ม.ค. ๖๐)
๓๖	นางสาวพยุพา อุดพันธ์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปช.ป.	๗๖-๓-๐๘-๓๕๐๓๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปท./ชก.	๑๘๙,๖๐๐	-	๑๘๙,๖๐๐	-	๑๘๙,๖๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๓๗	นายแสงสุรีย์ ปฐมชาติ (การพัฒนชุมชน)	ศศ.ป.	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๓๑๔,๖๔๐ (๒๖,๒๒๐*๑๒)	-	๓๑๔,๖๔๐	-	๓๑๔,๖๔๐
๓๘	นายสุนัย นามวงษ์ (ไฟฟ้ากำลัง)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐*๑๒)	-	๑๔๙,๘๘๐	-	๑๔๙,๘๘๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนค้อ</b>										
๓๙	- อัตรว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รวมเมื่อได้รับแจ้งจาก กก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเนินค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินค้อ

๓๙	- อัตรากำลัง- นางวิยะดา อนุกรม	ศษ.ม. (การบริการสังคม)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๑๑	ครู	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๔,๕๓๑,๖๘๐ เงินอุดหนุน	กระทรวงศึกษาธิการ ศก.
๔๑	นางสาวสิรินภา จันทร์ชัย	ศษ.ป. (การศึกษาระดับมัธยม)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๑๔	ครู	ครู	ครู	-	-	-	-	-	๓๑๔,๑๖๐ (๒๖,๑๘๐*๑๒)	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๔๒	นางสาววิภากรณ์ วรรณสุข	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๑๑๒,๘๐๐ งบ อบต.
๔๓	นางสาวไพริน มงคล	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๔๔	นางสาวอังคณา สุขชา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินหมากเตี๋ย

๔๕	- อัตรากำลัง- น.ส.นันทภัค สุขศรี	ศษ.ม. (การบริการสังคม)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๑๒	ครู	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๓๘๙,๕๒๐ เงินอุดหนุน	กระทรวงศึกษาธิการ ศก.
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๔๗	นางสาววีระนุช นันโท	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	๑๗๙,๗๖๐ (๑๔,๙๘๐*๑๒)	๑๗๙,๗๖๐ เงินอุดหนุน/อปท.ตามบ
๔๘	นางสาวนิตยา ปฐมชาติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	๑๒๑,๖๘๐ (๑๐,๑๔๐*๑๒)	๑๒๑,๖๘๐ งบ อบต.





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองศิลา									
๕๘	- อัตรากำลัง-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สค.
๕๙	นางสาวจิรพรรณ คำรง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	-	-	-	-	-	๑๘๘,๐๔๐ (๑๕,๖๗๐*๑๒)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนค้อ									
๖๐	- อัตรากำลัง-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สค.
พนักงานจ้าง									
๖๑	นางสาวมณฑก มีศิลป์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	๑๒๑,๖๘๐ (๑๐,๑๔๐*๑๒)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยู									
๖๒	- อัตรากำลัง-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สค.
๖๓	นางสาวปวิรัตน์ ปฐมชาติ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๑๔	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๑๔	-	๓๐๒,๔๐๐ (๒๕,๒๐๐*๑๒)
พนักงานจ้าง									
๖๔	นางสาววิไล มณีเนตร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐*๑๒)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลในเคอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)												
๖๕	- อัตราร่าง-	-	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ตำแหน่ง	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ตำแหน่ง	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๖๖	จ.ส.ท.ประวิทย์ ชาญจิตร์ (คอมพิวเตอร์)	วท.ป.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐*๑๒)	-	๑๗,๗๖๐ (๑,๔๘๐*๑๒)	๔๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้าง												
๖๗	นางสาวพร ร่วมเชื้อ	วท.ป.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (เทคโนโลยีการพา)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๒,๗๖๐ (๑๗,๗๓๐*๑๒)	-	-	๒๑๒,๗๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)												
๖๘	- อัตราร่าง-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
ขอใช้บัญชี กสส.												



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้หลักการ ดังนี้

- **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

- **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์สมาร์ทโฟน เป็นต้น



• **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

• **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างถอดได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลง วันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถอดได้ กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

#### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



## หมวด ๒

## มาตรฐานจริยธรรม

## ส่วนที่ ๑

## มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

## สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

## ส่วนที่ ๒

## จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน



ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่ง ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

#### หมวด ๓

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

#### ส่วนที่ ๑

#### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ หรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือ และดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ หรือ คณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้





(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตาม ข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป



## หมวด ๔

## ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตาม ข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตาม ข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อในทุกๆระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อบริษัท ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน



### นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
  
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
  
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการทำงาน
  - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
  - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย



๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่



๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ



๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่เกิดการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่งของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

กมล พันธ์

(นายคำพูล พันพุ่ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

ที่ ๓๑๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕,๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ( พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ) ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล        | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล          | เป็นกรรมการ             |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล       | เป็นกรรมการ             |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง                 | เป็นกรรมการ             |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง                 | เป็นกรรมการ             |
| (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ             |
| (๗) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม       | เป็นกรรมการ             |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัด                   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล                   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำพล พันพุ่ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม (อาคารหลังเก่า) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ



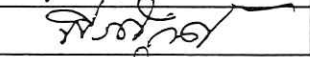

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายคำพูล พันพุดม	ประธานกรรมการ	นายคำพูล พันพุดม
๒	นายประเสริฐ สายงาม	กรรมการ	นายประเสริฐ สายงาม
๓	นายพีรศักดิ์ กองแก้ว	กรรมการ/เลขานุการ	นายพีรศักดิ์ กองแก้ว
๕	นายสาคร ชื่นทอง	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	นายสาคร ชื่นทอง

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม (อาคารหลังเก่า) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายคำพูล พันพุดม	ประธานกรรมการ	
๒	นายประเสริฐ สายงาม	กรรมการ	
๓	นายพีรศักดิ์ กองแก้ว	กรรมการ/เลขานุการ	
๔	นายสาคร ชันทอง	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อที่ ๓๑๓ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ	ประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

/.....ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและกระทำการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาธิการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานในแต่ละส่วนราชการ ปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมครับ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต.

(ปรากฏตามเอกสารที่ให้ไว้แก่คณะกรรมการพิจารณา)

- ภาระค่าใช้จ่ายซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๒.๕๕ %

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๓๒.๐๖ %

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๓๑.๕๖ %

จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยครับ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตราดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ให้ไว้แก่คณะกรรมการพิจารณานะครับ

ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาธิการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในรายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลขาธิการชี้แจงรายละเอียดต่อไปครับ

เลขานา - สำหรับสำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๖ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ  
จำนวน ๕ ตำแหน่ง ว่างเดิม ๑ ตำแหน่ง และลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ลูกจ้างทั่วไป  
จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายพีรศักดิ์ กองแก้ว	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นายปรีชา ทองรอง	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๓	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นายสาคร ชันทอง	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นางสาวนาดยา พรหมโลก	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖	นางสาวจันทน์ ร่วมเชื้อ	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
๗	นางกัลยากร บั้งทอง	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
๘	นายวิเชียร อินทิราช	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๙	นายนิรันดร์ สิทธิวงศ์	ปวส.	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๐	นางสาวณัฐนิตา ประเสริฐสิน	ปริญญาตรี	ผช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	
๑๑	นางสาวอรุณี ปรากฏ	ปริญญาตรี	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	
๑๒	นายสุรเชษฐ ศรีภักดี	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	
๑๓	นางสาวปิยะวัลย์ ตีระภักดี	ปริญญาตรี	ผช.นักประชาสัมพันธ์	
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๔	นายสงค์ ร่วมเชื้อ	ม.๖	นักการภารโรง	
๑๕	นายอภิชาติ แก้วจันทร์	ม.๖	คนงาน	
๑๖	นายวิทวัส วิ่งแสง	ม.๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	

และในส่วนของการเพิ่มตำแหน่ง อื่นเพิ่มนั้น สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเช่นกันครับ เนื่องจาก  
จำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

ส่วน ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๔ ตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจทั้ง ๔ ตำแหน่ง ยังมีความจำเป็น ทั้ง ๔ ตำแหน่งที่มีคนครองยังทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน และตำแหน่ง ไม่มีคนครอง ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อจะเร่งดำเนินการสรรหาต่อไป เพราะงานช่างของเรา มีมาก ครบ ส่วน การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองช่าง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่าง รอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

กองการศึกษา - มีข้าราชการ จำนวน ๙ ตำแหน่ง มีคนครอง ๗ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ที่ว่าง ๑ อัตรา และตำแหน่ง ครู ๑ ตำแหน่งขอใช้บัญชี กสธ. และ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ ศูนย์ กำหนดไว้ตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พนักงานจ้าง มีทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ๖ แห่งได้แก่ บ้านโนนค้อ,โนนหมากเดือย,โนนสว่าง,หนองศิลา, โนนคำดูล,หนองยู

ที่	ชื่อ- สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่างเต็ม-	-	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	-ว่างเต็ม-		นักวิชาการศึกษา	
๓	นางสาววิยะดา อุนวรรณ	ปริญญาโท	ครู	
๔	นางสาวนันทภักดิ์ สุขศรี	ปริญญาโท		
๕	นางสาววิจิตร จอมแก้ว	ปริญญาตรี		
๖	นางสาวสิรินภา จันทร์เขียว	ปริญญาตรี		
๗	นางสาวราตรี สุดเนตร	ปริญญาตรี		
๘	นางสาววิศรดา ผิวเงิน	ปริญญาตรี		
๙	นางสาวปิยรัตน์ ปฐมชาติ	ปริญญาตรี		
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	นายแสงสุรีย์ ปฐมชาติ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	
๑๑	นายสุนัย นามวงษ์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	นางสาวจิรวรรณ ดำรง	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุน
๑๓	นางสาววีระนุช นันโท	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๑๔	นางสาววิไล มณีเนตร	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุน/งบ อบต.
๑๕	นางปรามปรียา คุณมี	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๑๖	นางสาวสุภาววรรณ อุดพันธ์	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๑๗	นางสาวนิสากร บุญวัง	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๑๘	นางสาวนิตยา ปฐมชาติ	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๑๙	นางสาวกมลชนก มีศิลป์	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๒๐	นางสาวสุนิดา หงษ์คำ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๒๑	นางสาววิราภรณ์ วรรณสุข	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๒๒	นางสาวกนกทิพย์ ชูรัตน์	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
	- ว่างเต็ม-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
๒๓	นางสาวอังคณา สุขชา	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
๒๔	นางสาวไพรินทร์ มงคล	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	

ตอนนี้หัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ และให้บรรจุงบประมาณในแผน  
อัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกและตำแหน่งไม่มีคนครอง ทางองค์การ  
บริหารส่วนตำบลโนนค้อจะเร่งดำเนินการสรรหาต่อไป

กองสวัสดิการสังคม - ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ว่าง  
เต็ม ๑ ตำแหน่ง และลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
ดังนี้

ที่	ชื่อ- สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล				
๑	-ว่าง-	-	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	
๒	จ.ส.ท.ประวิทย์ ชาญจิตร	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	นางสาวพร ร่วมเชื้อ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

กองสวัสดิการสังคม ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเช่นกันครับ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

หน่วยตรวจสอบภายใน - ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
ไม่มีคนครองตำแหน่งว่าง ซึ่งขอใช้บัญชี กสส. ดังนี้

ที่	ชื่อ- สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล				
๑	-ว่าง-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขอใช้บัญชี กสส.

ดังนั้นแล้ว ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ยังคงตำแหน่งไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผน  
อัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกครับ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่  
รองปลัด อบต. - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา  
และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขา  
นำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็น  
จริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาด  
ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ใน  
แผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบ  
และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ

/... ประธาน...

ประธาน - ผมว่าก็เป็นภาระที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มี  
ข้อมูลอย่างไรบ้าง

รองปลัด อบต. - ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต. โนนคือ  
ตามแผนพัฒนาของ อบต. โนนคือ กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริการชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน

๑.๒) ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและพัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟฟ้าสาธารณะ ตามชุมชนต่างๆ

๑.๓) ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

บริโภคของประชาชน

๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๑.๕) บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการชุมชนและสังคม

๒.๑) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๓) การพัฒนาส่งเสริมด้านการสาธารณสุขแก่ประชาชน

๒.๔) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำ  
กลับมาใช้ประโยชน์

๒.๕) ส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชนและสังคม

๒.๖) การปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่

๒.๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒.๘) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี

๒.๙๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต  
ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๒.๑๐) การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและการนันทนาการในชุมชน

๒.๑๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่

๒.๑๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

๒.๑๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชน  
และประชาชน

๒.๑๔) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๓.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- ๓.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่
- ๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- ๓.๕) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต อบต.
- ๓.๖) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๗) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกัน

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- ๓.๘) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ
- ๓.๙) ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๔.๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ
- ๔.๒) ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล(PSO)
- ๔.๓) การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- ๔.๔) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กร
- ๔.๕) ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อุทกภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยครับ

ประธาน มีท่านใด จะเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดที่เลขาฯและคณะกรรมการแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมในการเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ได้ประชุมและทราบรายละเอียดในเบื้องต้นด้วยครับ

มติที่ประชุม --เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

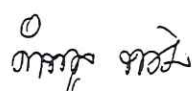
ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

  
ผู้จัดทำรายงานการประชุม  
(นายพิศักดิ์ กองแก้ว)  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายค้ำพูล พันพุม)  
ประธานกรรมการ

### คำแถลงงบประมาณ

### ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้ออีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

#### ๑. สถานะการคลัง

##### ๑.๑ งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

๑.๑.๑ เงินฝากธนาคาร จำนวน ๓๖,๙๗๑,๑๘๒.๕๒ บาท

๑.๑.๒ เงินสะสม จำนวน ๔๒,๔๒๙,๗๐๔.๓๑ บาท

๑.๑.๓ เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน ๙,๑๒๑,๐๙๔.๐๓ บาท

๑.๑.๔ รายการกันเงินไว้แบบก่องหนี่ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน ๒ โครงการ รวม ๔๙๘,๐๐๐.๐๐ บาท

๑.๑.๕ รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่องหนี่ผูกพัน จำนวน ๖ โครงการ รวม ๐.๐๐ บาท

๑.๒ เงินกู้ยืมค้าง จำนวน ๐.๐๐ บาท

#### ๒. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๑ รายรับจริง จำนวน ๔๓,๓๘๔,๒๗๗.๔๔ บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	๕๑,๖๑๓.๖๗	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม	จำนวน	๑๘,๕๓๑.๒๖	บาท
ค่าปรับ และใบอนุญาต	/		
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	๑๓๕,๕๖๓.๑๒	บาท
หมวดรายได้จาก	จำนวน	๐.๐๐	บาท
สาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์			
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	๑๔๙,๐๖๐.๐๐	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	๒,๐๔๐.๐๐	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	๑๙,๔๘๑,๓๐๙.๕๓	บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	๒๓,๕๔๖,๑๕๙.๘๖	บาท

๒.๒ เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน ๑๖๔,๒๓๔.๙๖ บาท

(นายสาคร ชื่นทอง)

ผู้ช่วยหัวหน้างาน

คำแถลงงบประมาณ  
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภอชุมพวง จังหวัดอุบลราชธานี

๑. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๖
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	๕๑,๖๑๓.๖๗	๒๒๓,๐๐๐.๐๐	๓๐๒,๗๖๐.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และ ใบอนุญาต	๑๘,๕๓๑.๒๖	๑๔,๓๕๐.๐๐	๖,๘๙๐.๐๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๑๓๕,๕๖๓.๑๒	๙๐,๐๐๐.๐๐	๑๑๗,๐๙๕.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๑๔๙,๐๖๐.๐๐	๑๔๐,๐๐๐.๐๐	๕๘,๗๒๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๒,๐๔๐.๐๐	๒,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐.๐๐
รวมรายได้จัดเก็บเอง	๓๕๖,๘๐๘.๐๕	๔๖๙,๓๕๐.๐๐	๕๘๖,๔๖๕.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	๑๙,๔๘๑,๓๐๙.๕๓	๑๘,๕๔๖,๔๓๒.๐๐	๑๘,๗๘๘,๕๔๘.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙,๔๘๑,๓๐๙.๕๓	๑๘,๕๔๖,๔๓๒.๐๐	๑๘,๗๘๘,๕๔๘.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	๒๓,๕๔๖,๑๕๙.๘๖	๒๓,๙๘๔,๒๑๘.๐๐	๒๔,๗๒๔,๙๘๗.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓,๕๔๖,๑๕๙.๘๖	๒๓,๙๘๔,๒๑๘.๐๐	๒๔,๗๒๔,๙๘๗.๐๐
รวม	๔๓,๓๘๔,๒๗๗.๔๔	๔๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

  
(นายสาคร ชื่นทอง)  
นักวิชาการบัญชีชำนาญการ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี

๒. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๖
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	๑๑,๑๖๖,๑๔๓.๔๔	๑๒,๐๙๙,๙๑๖.๐๐	๑๒,๔๕๗,๑๖๙.๐๐
งบบุคลากร	๑๒,๘๗๗,๑๖๖.๙๐	๑๖,๒๔๑,๑๖๐.๐๐	๑๗,๒๓๑,๙๖๑.๐๐
งบดำเนินงาน	๕,๙๘๓,๐๕๖.๗๗	๘,๓๓๗,๙๒๔.๐๐	๘,๕๕๗,๒๔๐.๐๐
งบลงทุน	๒,๐๕๐,๕๕๐.๐๐	๔,๒๔๘,๔๐๐.๐๐	๓,๖๕๐,๘๓๐.๐๐
งบเงินอุดหนุน	๑,๘๑๑,๐๐๐.๐๐	๒,๐๔๒,๖๐๐.๐๐	๒,๑๐๒,๘๐๐.๐๐
งบรายจ่ายอื่น	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๐๐๐.๐๐	๐.๐๐
รวมจ่ายจากงบประมาณ	๓๓,๙๑๗,๙๑๗.๑๑	๔๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐



(นายสาคร ชื่นทอง)  
นักบริหาร ระดับชำนาญการ



ส่วนที่ ๒

ข้อบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

(นายสาคร ชื่นทอง)  
นักบริหารระดับกลาง

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภออุบลตริก จังหวัดอุบลราชธานี

ด้าน	รวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๒,๐๓๔,๗๓๐
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๕๐๕,๐๐๐
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	๑๑,๒๓๕,๑๒๑
แผนงานสาธารณสุข	๒๗๔,๐๐๐
แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑,๑๘๗,๕๒๐
แผนงานเคหะและชุมชน	๒,๐๕๑,๔๖๐
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๑๙๕,๐๐๐
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๔๓๐,๐๐๐
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	๓,๕๕๐,๐๐๐
แผนงานการเกษตร	๓๐,๐๐๐
แผนงานการพาณิชย์	๕๐,๐๐๐
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	๑๒,๔๕๗,๑๖๙
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	๔๔,๐๐๐,๐๐๐

  
(นายผดุง ทวีทอง)  
นายก อบจ.อุบลราชธานี

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ  
อำเภอขุนทรึก จังหวัดอุบลราชธานี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความ  
พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๘๗ จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดย  
ความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ และโดยอนุมัติของนายอำเภอขุนทรึก

ข้อ ๑ ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น

๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๔ งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงิน  
อุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๒,๐๓๔,๗๓๐
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๕๐๕,๐๐๐
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	๑๑,๒๓๕,๑๒๖
แผนงานสาธารณสุข	๒๗๔,๐๐๐
แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑,๑๘๗,๕๒๐
แผนงานเคหะและชุมชน	๒,๐๕๑,๔๖๐
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๑๙๕,๐๐๐
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๔๓๐,๐๐๐
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	๓,๕๕๐,๐๐๐
แผนงานการเกษตร	๓๐,๐๐๐
แผนงานการพาณิชย์	๕๐,๐๐๐
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	๑๒,๔๕๗,๑๖๙
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	๔๔,๐๐๐,๐๐๐

ข้อ ๕ งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น ๐ บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	๐

ข้อ ๖ ให้นายกองคํการบรหการส่วนตำบลโนนค้อปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

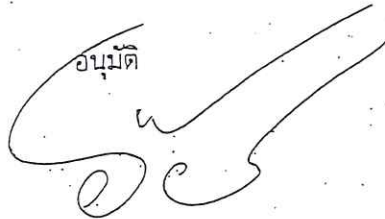
ข้อ ๗ ให้นายกองคํการบรหการส่วนตำบลโนนค้อมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 16 ส.ค. 2555

(ลงนาม)  -

(นายคําพูล พันพุ่ม)

ตำแหน่ง นายกองคํการบรหการส่วน  
ตำบลโนนค้อ

อนุมัติ 

(ลงนาม).....

(นายอภัย วุฒิสภากร)

ตำแหน่ง นายอำเภอบุญศรี



(นายสาคร ชินทอง)

จังหวัด พะเยา

ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542


องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ อำเภอชุมพวง จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ประมาณการรายจ่าย 44,000,000.- บาท

ยอดรวม

14,676,956.00 บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
1	เงินเดือน	7,329,612.74	
2	ค่าจ้าง		
	- ค่าจ้างประจำ		
	- ค่าจ้างพนักงานจ้าง	5,276,512.26	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
	(1) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	221,600.00	
	(2) เงินค่าตอบแทนอื่นๆหรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆหรือเงินเพิ่มพิเศษหรือเงินเพิ่มอื่นๆตามที่กฎหมาย กฎหรือระเบียบกำหนดในลักษณะดังต่อไปนี้		
	(2.1) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน		
	(2.2) ค่าตอบแทนพิเศษ		
	(2.3) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	460,501.00	
	(2.4) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ(พ.ต.พ.)	สำเนาถูกต้อง	
	(2.5) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข(พ.ต.ส.)		
	(2.6) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการให้หน่วยบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(นายสาคร ชันทอง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
	(2.7) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	151,360.00	
	(2.8) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและดับเพลิง		
	(2.9) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ก.)		
	(2.10) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)		
	(2.11) เงินวิทยฐานะ		

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
	(2.12) เงินช่วยเหลือพิเศษเกี่ยวกับศพ	120,000.00	
	(2.13) เงินอื่นๆที่จ่ายควบเกี่ยวกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน		
4	ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษามูลนิธิข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร		
6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล		
7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
9	เงินค่าเช่าบ้าน	418,000.00	
10	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่		
11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		
12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
13	เงินช่วยเหลืออาคารรองรับบ้านญาติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	เงินในใบกำกับ ง  (นายสาคร ชันทอง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	257,370.00	
15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	430,000.00	
16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
17	เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเงินเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-	
19	ทุนการศึกษา		
20	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
21	เงินสหทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	12,000.00	
22	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-	
	รวม	14,676,956.00	

ภาระค่าใช้จ่ายจริงด้านงานบุคคล(31 ก.ค.66) คิดเป็นร้อยละ =  $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายรวม} \times 100}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566}}$

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

=  $\frac{14,676,956.00 \times 100}{44,000,000.00}$

44,000,000.00

= 33.36 %

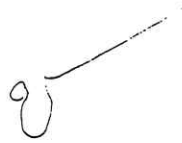
ผู้จัดทำ



(นางบังอร สีทากุล)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง



(นายประเสริฐ สายงาม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง



(นายสาคร ชันทอง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ

ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ อำเภอชุมพวง จังหวัดอุบลราชธานี

๔๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี

ร้อยละ ๔๐ = ๑๙,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑๕,๔๔๐,๕๓๖.๐๐

๒. รายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประเภทรายจ่าย		เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)
๑	เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๗,๗๕๗,๖๔๐
๒	เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-
๓	เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๕,๕๐๒,๕๓๒
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น {รวม (๑) - (๑๙) }ตามประกาศ ก.ม.เรื่องการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนฯ ลว ๒๕ ก.ค.๒๕๕๗ แก้ไขถึงฉบับที่ ๓ ลว ๑๔ร.ค.๒๕๖๑ ประกอบด้วย	๒,๑๘๐,๓๖๔
	(๑) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	-
	(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑๓๔,๐๐๐
	(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	(๔) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลา(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ฯลฯ)	-
	(๕) เงินพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร)	-
	(๖) เงินค่าเช่าบ้าน	๓๗๔,๐๐๐
	(๗) เงินทำขวัญพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	๐
	(๘) เงินเกี่ยวกับศพพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๐
	(๙) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	(นายสาคร ชันทอง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
	(๑๐) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (คชน.)	-
	(๑๑) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๐๐,๐๐๐
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	๔๔๖,๑๐๖

ประเภทรายจ่าย	เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)
(๑๓) เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการป้องกันอภัยและรักษาความสงบ	-
(๑๔) เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	๒๐๐,๐๐๐
(๑๕) เงินทุนการศึกษา	-
(๑๖) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
(๑๗) เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ+เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-
(๑๘) เงินตอบแทนอื่นหรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด	-
(๑๘.๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	๗๑๔,๒๕๘
(๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น.....๒๘๓,๒๖๐.....บาท	-
(๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวลูกจ้างประจำ.....บาท	-
(๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง.....๔๓๐,๙๘๘.....บาท	-
(๑๘.๒) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร(พ.ด.ก.)	-
(๑๘.๓) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-
(๑๘.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ด.ส.)	-
ฯลฯ	-
(๑๙) เงินสมทบกองทุนทดแทน(ร้อยละ๐.๒ของค่าจ้าง+ค่าครองชีพ)	๑๒,๐๐๐
<b>**คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>	<b>๓๒.๑๗</b>

ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นา

X ๑๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

๑๕,๔๔๐,๕๓๖

๔๘,๐๐๐,๐๐๐

คิดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ร้อยละ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

( นายประเสริฐ สายงาม )

รองปลัดฯ รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

(ลงชื่อ).....

(นายคำพล พันพุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

สำเนาถูกต้อง

๓๒.๑๗

(นายสาคร ชื่นทอง)

ผู้รับรองข้อมูลนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



