

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า นั้น

เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวัชรินทร์ ทองคนทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าจะดำเนินการ	17
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	18
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	20
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	42
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	50
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	57
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	59

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า อำเภอกเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572 ให้ สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความ สมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนองข่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วน ราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการ บรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 6 ด้าน ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ 5 ปีและเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ทั้งนี้ จุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กันทำให้จุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยจุดหมายทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

จุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

จุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

จุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิบทได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

“เศรษฐกิจก้าวหน้า สังคมและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพอย่างยั่งยืน”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- (1) อัตราการขยายตัวของ GPP เพิ่มขึ้น
- (2) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตร
- (3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยว
- (4) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
- (5) อัตราการเพิ่มของพื้นที่ป่าไม้
- (6) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (7) ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การบริหารจัดการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตรและปศุสัตว์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

1) วิสัยทัศน์

“การเกษตรก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมสดใส
ชุมชนไกลอบายมุข สังคมมีสุข ปลอดภัยด้วยเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. 2566 – 2570) สามารถกำหนดพันธกิจในประเด็นสำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้เพียงพอและทั่วถึงครบถ้วนทุกหมู่บ้าน
- 2) พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี ปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้ใช้ได้โดยพัฒนาควบคู่กับการรวมกลุ่มการใช้น้ำการบำรุงรักษาแหล่งน้ำโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 3) ส่งเสริมสังคมเกษตรกรรม ให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่และการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินการธุรกิจกิจการเกษตรให้เข้มแข็ง
- 4) คน ครอบครัว ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความสุข มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อ มีความเมตตากรุณาต่อชุมชน สังคม มีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งปลอดภัยจากยาเสพติด และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทุกชั้นตอน
- 5) พัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในสังคม
- 6) บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพจากการวิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ในปัจจุบัน ประกอบกับปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบลและวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า (พ.ศ. 2566 – 2570) สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

2) ยุทธศาสตร์

จากวิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นการมองทิศทางการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลในอนาคตข้างหน้าซึ่งเป็นการสรุปวิเคราะห์จากนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองข่า จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน ประมวลเป็นทิศทางการพัฒนาที่น่าจะเป็นไปได้จริง และคาดว่าจะทำให้ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อให้วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองข่า (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
2. เตรียมความพร้อมด้านงบประมาณเพื่อให้เพียงพอในการซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น
3. ขอบงบประมาณจากส่วนกลางเพื่อมาแก้ไขปัญหาขยะอย่างเร่งด่วน โดยให้ได้เม็ดเงินเพียงพอต่อความต้องการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

1. กำหนดขอบเขตพื้นที่ป่านุรักษ์ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการวางแผนในการอนุรักษ์และฟื้นฟู
2. ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
3. สนับสนุนการปลูกป่าในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาแหล่งน้ำเดิม แหล่งน้ำธรรมชาติ และพัฒนาแหล่งน้ำใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บน้ำ รวมทั้งพัฒนาแหล่งน้ำได้ดินตามความเหมาะสมของพื้นที่
5. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ เพื่อเพิ่มพื้นที่ชลประทานตลอดจนจัดวางระบบชลประทานสำหรับภาคการเกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพการระบายน้ำสู่ภาคการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

1. สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค รวมทั้งการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุขแก่ชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
3. สร้างภาพลักษณ์และแบรนด์ผลิตภัณฑ์ของจังหวัดชัยภูมิเช่น ข้าวหอมดง ผ้าจากโยสับปะรด บรรจุกัญหามาก ผ้าไหม สับปะรด มะม่วง มะขามหวาน หม่า เป็นต้น ให้เป็นผลิตภัณฑ์ของฝากที่โดดเด่นของจังหวัดชัยภูมิ
4. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการอยู่อาศัยในชุมชนให้มีคุณภาพ
6. สร้างความตระหนักในความสัมพันธ์กับผู้สูงอายุในครอบครัวเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์อันเป็นรากฐานของความอบอุ่นของครอบครัว

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกองทุนในการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมสิทธิสตรี สนับสนุนการสร้างงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ภาคประชาสังคมได้คิดค้น
8. จัดกิจกรรมหรือจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเกษตร ประมงและปศุสัตว์

1. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
2. ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้มีขีดความสามารถสูงในทุกด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับการพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น สืบต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

1. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการบริหารท้องถิ่น
3. มีหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย
4. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสื่อสารธรรมาภิบาลให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
5. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ
6. จัดหาและพัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
7. ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจต่อองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

1. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ
2. พื้นที่เพื่อการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น
3. สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานสำคัญในแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
4. จัดทำแผนปรับปรุงภูมิทัศน์ตามเส้นทางเข้าสู่แหล่งน้ำที่กำลังจะพัฒนาขึ้น
5. ปรับปรุงและก่อสร้างสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตพลังงานทดแทน และพลังงานทางเลือกในท้องถิ่นและชุมชน
2. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้าชุมชน “โรงไฟฟ้าชีวมวล” มาใช้ในชุมชน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีการผลิตพลังงานจากแสงอาทิตย์ไปใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตร

3) เป้าประสงค์

1. เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น
2. เด็ก เยาวชน และประชาชนของตำบลหนองข่าได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
3. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมรอบรอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
5. มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่รองรับการขยายตัวของชุมชน
6. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่า
7. มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

4) ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 70 ของเกษตรกรมีความรู้ในการทำการเกษตร
2. ร้อยละ 70 ของเกษตรกรสามารถแก้ไขปัญหาทางการเกษตรได้
3. ร้อยละ 90 เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน
4. ร้อยละ 80 เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
5. ร้อยละ 65 ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
6. ร้อยละ 85 ของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมรอบรอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
7. ร้อยละ 70 ของระบบสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานภายในตำบลมีความพร้อมมากขึ้น
8. ร้อยละ 70 ประชาชนร่วมใจสืบสานประเพณี
9. ร้อยละ 70 ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการรักษา
10. ร้อยละ 80 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

5) กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้น้อมนำตามหลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 กษัตริย์นักพัฒนา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และมั่งคั่ง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นั่นคือก่อนจะทำอะไร ต้องมีความเข้าใจเสียก่อน เข้าใจพื้นที่ เข้าใจผู้คนในหลากหลายปัญหา ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจารีตประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น และระหว่างการทำดำเนินการนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่เราจะไปทำงานกับเขา หรือทำงานให้เขานั้น “เข้าใจ” เราด้วย เพราะถ้าเราเข้าใจเขาแต่ฝ่ายเดียว โดยที่เขาไม่เข้าใจเรา ประโยชน์คงจะไม่เกิดตามที่เรามุ่งหวังไว้ “เข้าถึง” ก็เช่นกัน เมื่อรู้ปัญหาแล้ว เข้าใจแล้ว จะต้องทำอย่างไรก็ตาม ให้เขายากเข้าถึงเราด้วย

ดังนั้น จะเห็นว่า เป็นการสื่อสารทั้งทางไปและกลับ ถ้าสามารถทำทั้งสองประการ ได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้ดี เพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากจะทำถึงกันแล้วการพัฒนาจะเป็นการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ให้ และผู้รับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงถือปฏิบัติตามหลักดังกล่าว ในการทำงานและการพัฒนาท้องถิ่น

6) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เป็นพื้นที่เกษตรกรรมและมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าจึงคำนึงถึงความสำคัญด้านเกษตรกรรม ว่าทำอย่างไรถึงจะทำให้เกษตรกรรมภายในตำบลมีการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และการลดต้นทุนผลผลิตทางการเกษตรแต่ด้วยปัจจัยพื้นฐานด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานในพื้นที่ตำบลหนองข่า ยังไม่พร้อมสำหรับความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้ในการอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการตัดสินใจลงทุนของเกษตรกร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ดังที่ว่า “การเกษตรก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล สิ่งแวดล้อมสดใส ชุมชนปลอดภัย สุขสังคมมีสุข ปลอดภัยด้วยเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ ให้ตำบลหนองข่าเป็นตำบลน่าอยู่ และประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามวิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า

มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราขการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราขการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะกับตำแหน่งงานของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินไปจนความจำเป็น เพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่างๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้

ดำเนินการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง โดยการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก และองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2569	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
1.	องค์การบริหารส่วน ตำบลกุดเลาะ	7	61,328,430	29	10	-	41	
2.	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนกก	7	74,950,000	17	5	1	40	
3	องค์การบริหารส่วน ตำบลสระโพนทอง	8	66,907,000	15	5	-	33	

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่ามีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย สรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective man power planning framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ข้อดีที่กำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปัญหาถนนไม่ครบถ้วน ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความคงทน
- (2) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอในเวลาค่ำคืน
- (3) ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (4) ปัญหาแนวเขตไม่ชัดเจน

4.2 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (1) ปัญหาน้ำดื่ม น้ำใช้ไม่เพียงพอและทั่วถึงโดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้ง
- (2) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในช่วงหน้าแล้ง
- (3) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

4.3 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ เกิดปัญหาหนี้สิน
- (2) ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ เพาะปลูกไม่ได้ผล
- (3) ปัญหาการแพร่ระบาดของศัตรูพืช
- (4) ปัญหาการว่างงานในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนออกไปทำงานนอกพื้นที่
- (5) ปัญหาขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- (6) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตไม่มีคุณภาพ

4.4 ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (1) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและการอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (2) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (3) ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้น

4.5 ปัญหาด้านสังคม

- (1) ปัญหาด้านยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น เยาวชน
- (2) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน
- (3) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (4) ปัญหาโรคเอดส์

4.6 ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- (1) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้
- (2) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมืองของประชาชน
- (3) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

4.7 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (1) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (2) ปัญหาขาดสถานที่เพื่อรองรับเด็กก่อนวัยเรียน
- (3) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (4) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (2) ปัญหาการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

4.9 ปัญหาด้านอื่น

- (1) การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น 7 ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (3) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การจัดให้มีสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การจัดทำผังเมือง อบต. และแผนที่ภาษี

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (3) การส่งเสริมการฝึกประกอบอาชีพพร้อมจัดการฝึกอบรมระยะสั้น
- (4) ส่งเสริมให้มีประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เกิดขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์
- (5) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น
- (6) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (7) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุและภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
- (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ตลาดชุมชน
- (3) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงคุณภาพดินให้เหมาะสมกับพืช
- (4) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึง วางแผนการผลิต การจำหน่าย
- (5) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว
- (6) การวางแผนและส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ , สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อปลอดจากสารพิษ
- (4) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (5) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (6) การคัดกรอง ดูแล บำรุงรักษาที่สาธารณประโยชน์

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุง รักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

6.1 การกิจหลัก

- (1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการฟื้นฟูและสร้างสมดุล ยึดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและกระทบต่อธรรมชาติน้อยที่สุด
- (3) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเหลือและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ เข้าถึงปัจจัยสี่ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเท่าเทียม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
- (4) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิต สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น
- (5) การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข ให้ประชาชนควบคุมและปรับปรุงสุขภาพตนเองได้ เน้นการป้องกันมากกว่าการรักษาโรค และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีในระยะยาว
- (6) การส่งเสริมการเกษตร เพื่อช่วยให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนแปลงทัศนคติ นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน
- (7) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ร่วมมือกันสร้างภูมิคุ้มกัน ส่งเสริมอาชีพ และช่วยเหลือผู้เกี่ยวข้อง โดยทุกภาคส่วน เข้ามามีบทบาทสำคัญในการตัดวงจรยาเสพติด ปกป้องเยาวชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อไม่ให้คนวนกลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดซ้ำ

6.2 การกิจรอง

- (1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น รวบรวมองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน มาพัฒนา และจัดกิจกรรมหรืองานเทศกาล เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งสามารถต่อยอดสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนได้
- (2) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน ใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญา และทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อสร้างรายได้และยกระดับเศรษฐกิจในชุมชนอย่างยั่งยืน
- (3) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร เน้นการกระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถร่วมตัดสินใจ ตรวจสอบการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน
- (4) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ยกระดับความสะอาดและปลอดภัย ปรับภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน
- (5) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครอง ช่วยเหลือ และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ และมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ภายใต้สิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

จุดแข็ง (strength)

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่ามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนในการสั่งการประสานงานเป็นแบบแนวดิ่งและแนวนราบ
- 2) มีผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าที่มีความรู้ความเข้าใจและมีคุณธรรมจริยธรรมในการหลักการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- 4) ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ เข้าใจถึงประชาชน เอาใจจริงเอาใจกับการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนและรู้ระเบียบกฎหมายเป็นอย่างดี
- 5) มีถนนเชื่อมต่อทุกหมู่บ้าน ทำให้การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านและหมู่บ้านใกล้เคียงสะดวกและรวดเร็ว
- 6) มีงบประมาณเป็นของตนเอง สามารถบริหารจัดการได้ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- 7) ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- 8) ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
- 9) มีการนำระบบสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (weakness)

- 1) ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- 2) งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้จากภาษีที่จัดเก็บมีน้อย และเงินที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากขาดอำนาจในการตัดสินใจและขาดการประสานงาน ทำให้งานขาดความราบรื่น เกิดความล่าช้า
- 4) ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาด

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

โอกาส (opportunities)

- 1) นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดี มีสุข
- 2) รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- 3) มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษา และสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวมทั้งมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ
- 4) รัฐบาลมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข
- 5) สามารถพัฒนาการบริหารจัดการ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ง่ายเพราะเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกัน มีประชากรไม่หนาแน่น
- 6) การส่งเสริมสนับสนุนประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้สืบทอดความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลหนองข่า ให้ต่างอำเภอได้รู้จัก

อุปสรรค (threat)

- 1) ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการกระจายอำนาจ ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบอีกประการหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
- 2) ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและราคาต้นทุนการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต
- 3) แรงงานที่มีการศึกษาสูง มีทักษะ และมีความรู้ความสามารถ นิยมไปทำงานต่างจังหวัดที่ได้รับค่าจ้างผลตอบแทนสูงกว่า
- 4) สถานการณ์การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และการดำรงชีวิตของประชาชน
- 5) ปัญหาพื้นที่แห้งแล้งซ้ำซาก
- 6) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 7) ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของตำบลหนองข่า
- 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมในพื้นที่ 120 ตร.กม. และจำนวน 12 หมู่บ้าน ได้ทั่วถึง
- 9) มาตรการการบังคับใช้ข้อบัญญัติ ยังไม่บังเกิดผล เพราะไม่ได้นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายาใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ โดยนำผลการวิเคราะห์จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการพาณิชย์ 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง จัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้าง - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการพาณิชย์ 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง จัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้าง - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
-งานระบบข้อมูลสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติ -งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนงาน การลาทุกประเภทงาน - สิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผน อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. - งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ	-งานระบบข้อมูลสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติ -งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนงาน การลาทุกประเภทงาน - สิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผน อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. - งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างงาน - การติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรมและการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานการจัดทำหรือช่วยเหลือการทำงานงบประมาณ - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง	1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างงาน - การติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรมและการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานการจัดทำหรือช่วยเหลือการทำงานงบประมาณ - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมตรวจสอบการเลี้ยงสัตว์ - งานตรวจสอบ ควบคุมการฆ่าสัตว์ - งานการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานกำกับ ตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำ และป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร - งานการจัดหาผลประโยชน์ในทรัพย์สินของ อบต. 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมตรวจสอบการเลี้ยงสัตว์ - งานตรวจสอบ ควบคุมการฆ่าสัตว์ - งานการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานกำกับ ตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำ และป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร - งานการจัดหาผลประโยชน์ในทรัพย์สินของ อบต. 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน - งานบำเหน็จบำนาญ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน - งานบำเหน็จบำนาญ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างถนน รางระบายน้ำ อาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานออกแบบและเขียนแบบ คัดลอกแบบแปลน 3.3 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานงานประเมินราคาก่อสร้าง - งานวิเคราะห์ราคากลางงานก่อสร้าง - งานตรวจสอบราคาก่อสร้างตามระเบียบ - งานการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง 3.4 งานช่างสุขาภิบาล - งานทดสอบคุณภาพวัสดุงานก่อสร้าง - งานผลทดสอบงานก่อสร้าง - งานสำรวจระบบประปาบาดาล - งานก่อสร้างระบบประปาบาดาล - งานซ่อมบำรุงระบบประปาบาดาล - งานวางระบายน้ำ - งานกิจการประปา	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างถนน รางระบายน้ำ อาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานออกแบบและเขียนแบบ คัดลอกแบบแปลน 3.3 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานงานประเมินราคาก่อสร้าง - งานวิเคราะห์ราคากลางงานก่อสร้าง - งานตรวจสอบราคาก่อสร้างตามระเบียบ - งานการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง 3.4 งานช่างสุขาภิบาล - งานทดสอบคุณภาพวัสดุงานก่อสร้าง - งานผลทดสอบงานก่อสร้าง - งานสำรวจระบบประปาบาดาล - งานก่อสร้างระบบประปาบาดาล - งานซ่อมบำรุงระบบประปาบาดาล - งานวางระบายน้ำ - งานกิจการประปา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
3.5 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งไฟส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานบริการข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3.6 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานทำแผนที่แบบต่าง ๆ - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร 3.7 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมงานก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง	3.5 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งไฟส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานบริการข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3.6 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานทำแผนที่แบบต่าง ๆ - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร 3.7 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมงานก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานจัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขาภิบาล/งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานตรวจสอบคุณภาพอาหารในสถานประกอบการ - งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ - งานชีวอนามัย งานสุขาภิบาลโรงงาน	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานจัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขาภิบาล/งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานตรวจสอบคุณภาพอาหารในสถานประกอบการ - งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ - งานชีวอนามัย งานสุขาภิบาลโรงงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานให้คำแนะนำและรับปรึกษาปัญหาสุขภาพ - งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน - งานการแพทย์ฉุกเฉิน/งานรักษาพยาบาล - งานรับ-ส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - สนับสนุนหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานปฐมพยาบาลเบื้องต้น 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานด้านสุขศึกษา - งานอนามัยโรงเรียน - งานอนามัยแม่และเด็ก - งานวางแผนครอบครัว - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานโภชนาการ - งานสุขภาพจิต - งานสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพ 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค - งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคพื้นฐาน - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานควบคุมกำจัดแมลง และพาหะนำโรค - งานเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ - งานสอบสวนโรคติดต่อต่าง ๆ - งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด	- งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานให้คำแนะนำและรับปรึกษาปัญหาสุขภาพ - งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานด้านสุขศึกษา - งานอนามัยโรงเรียน - งานอนามัยแม่และเด็ก - งานวางแผนครอบครัว - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานโภชนาการ - งานสุขภาพจิต - งานสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพ 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค - งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคพื้นฐาน - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานควบคุมกำจัดแมลง และพาหะนำโรค - งานเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ - งานสอบสวนโรคติดต่อต่าง ๆ - งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
4.4 งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม 4.5 งานบริการรักษาความสะอาด - งานกวาดล้างทำความสะอาด - งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	4.4 งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม 4.5 งานบริการรักษาความสะอาด - งานกวาดล้างทำความสะอาด - งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย 4.6 งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานปฐมพยาบาลเบื้องต้น - งานรับ - ส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - สนับสนุนหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานจัดทำแผนงานและโครงการ - งานวิเคราะห์แผนงานและโครงการ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - งานส่งเสริมการจัดกีฬา การแข่งขันกีฬา - งานฝึกกีฬาขั้นพื้นฐาน - งานการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ - งานสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต - งานกิจกรรมเกี่ยวกับประชาธิปไตย	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานจัดทำแผนงานและโครงการ - งานวิเคราะห์แผนงานและโครงการ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - งานส่งเสริมการจัดกีฬา การแข่งขันกีฬา - งานฝึกกีฬาขั้นพื้นฐาน - งานการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ - งานสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต - งานกิจกรรมเกี่ยวกับประชาธิปไตย	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
5.2 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดงานประเพณีท้องถิ่น 5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานหลักสูตร/เรียนการสอน - งานนิเทศการสอน - งานส่งเสริมวิชาการ - งานแนะแนว - งานทะเบียนวัดผล	5.2 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดงานประเพณีท้องถิ่น 5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานหลักสูตร/เรียนการสอน - งานนิเทศการสอน - งานส่งเสริมวิชาการ - งานแนะแนว - งานทะเบียนวัดผล	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมประสานงาน - งานส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและประสานงานระหว่างองค์กรเครือข่าย - งานประสานการจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมประสานงาน - งานส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและประสานงานระหว่างองค์กรเครือข่าย - งานประสานการจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 - 2572)	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคม สงเคราะห์ ภาคประชาชน - งานการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ - งานสำรวจ - รับลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ - งานจัดทำบัตรผู้พิการ ผู้ป่วยติดขัด - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ 6.2 งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม	- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคม สงเคราะห์ ภาคประชาชน - งานการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ - งานสำรวจ - รับลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ - งานจัดทำบัตรผู้พิการ ผู้ป่วยติดขัด - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ 6.2 งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงิน ทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานการตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของส่วน ราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย โดยวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ 8.1 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และอัตราากำลังที่ต้องการได้ ดังนี้

1. สำนักปลัด
 - ปริมาณงานต่อปี 2,035,980/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 24.59 คน (ปัจจุบันมี 21 อัตรา)
2. กองคลัง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,450,480/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 17.52 คน (ปัจจุบันมี 10 อัตรา)
3. กองช่าง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,052,820/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 12.72 คน (ปัจจุบันมี 11 อัตรา)
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ปริมาณงานต่อปี 1,335,676/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 16.13 คน (ปัจจุบันมี 10 อัตรา)
2. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 2,217,460/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 26.78 คน (ปัจจุบันมี 25 อัตรา)
2. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 572,380/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 6.91 คน (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)
2. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ปริมาณงานต่อปี 125,180/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 1.51 คน (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาจัดทำ กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572) ดังนี้

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-05-3707-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-05-4101-006)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (10-3-06-2104-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-06-3606-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-06-4101-005)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	2	2	2	2	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-08-4201-002)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถมินิบัส)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข่า</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรร ตำแหน่งจาก สด/ สำนักงานประมาณ
ครู (10-3-08-6600-072)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-073)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-074)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-075)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-076)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-077)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-078)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	5	5	5	5	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>กองสวัสดิการสังคม (11)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-11-3802-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (10-3-11-4101-004)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	77	85	85	85	+8	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570 - 2572)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	20	21	21	21	+1	-	-	
กองคลัง (04)	9	10	10	10	+1	-	-	
กองช่าง (05)	8	11	11	11	+3	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	9	10	10	10	+1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	23	25	25	25	+2	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	5	5	5	5	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	77	85	85	85	+8	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา ได้นำกรอบอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	723,840	168,000	1	1	1	-	-	-	43,440	46,080	48,840	935,280	981,360	1,030,200	(60,320)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	565,440	42,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560	(47,120)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	274,800	0	1	1	1	-	-	-	16,560	17,520	18,600	291,360	308,880	327,480	(22,900)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ด.	1	1	274,800	0	1	1	1	-	-	-	16,560	17,520	18,600	291,360	308,880	327,480	(22,900)
6	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ด.	1	1	333,480	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	(27,790)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	362,760	0	1	1	1	-	-	-	21,840	23,160	24,480	384,600	407,760	432,240	(30,230)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	กำหนดเพิ่ม
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักเกินประสมค์ (ทักษะ)		1	1	215,760	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	224,400	233,400	242,760	(17,980)
14	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	201,360	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,520	217,920	226,680	(16,780)
15	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำหนักเกินประสมค์ (ทักษะ)		1	1	179,520	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,720	194,280	202,080	(14,960)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
17	แม่ครัว (ทักษะ)		1	1	171,120	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,080	185,280	192,720	(14,260)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
18	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	พนักงานขับรถยนต์		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	216,000	(9,000X2)
20	แม่ครัว		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำหนักประสมค์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	ยาม		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	กองคลัง (04)																			
23	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	634,800	(41,470)
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	260,280	(18,200)
25	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	423,200	ว่างเดิม
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	368,520	0	1	1	1	-	-	-	22,200	23,520	24,960	390,720	414,240	439,200	439,200	(30,710)
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	354,820	ว่างเดิม
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	220,440	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,320	238,560	248,160	248,160	(18,370)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	188,040	(13,920)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	186,600	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,160	201,960	210,120	210,120	(15,550)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	180,720	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (05)																			
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	574,680	42,000	1	1	1	-	-	-	34,560	36,600	38,760	651,240	687,840	726,600	726,600	(47,890)
34	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	486,800	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																			
35	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	423,200	ว่างเดิม
36	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	1	272,520	0	1	1	1	-	-	-	16,440	17,400	18,480	288,960	306,360	324,840	324,840	(22,710)
37	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	334,730	กำหนดเพิ่ม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	220,440	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,320	238,560	248,160		(18,370)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	229,200	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	238,320	247,800	257,640		(19,100)
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
41	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)
42	พนักงานขับรถยนต์		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000		กำหนดเพิ่ม
43	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
44	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	1	565,440	42,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560		(47,120)
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
45	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800		ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
46	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200		ว่างเดิม
47	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	1	1	252,720	0	1	1	1	-	-	-	15,240	16,080	17,160	267,960	284,040	301,200		(21,060)
48	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	452,880	0	1	1	1	-	-	-	27,240	28,920	30,600	480,120	509,040	539,640		(37,740)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
49	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160		(18,150)
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
51	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)
52	พนักงานขับรถยนต์ (รถจี๊ป)		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000		(9,000X2)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																			
53	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800		ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
54	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ด.	1	1	497,640	0	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	592,800	(41,470)
55	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
56	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	164,280	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,880	177,720	184,920	(13,690)
58	แม่บ้าน (ทักษะ)		1	1	158,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	165,000	171,600	178,560	(13,220)
59	แม่บ้าน (ทักษะ)		1	1	152,040	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,160	164,520	171,120	(12,670)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
60	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	พนักงานขับรถยนต์ (รถรับ - ส่งนักเรียน)		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข่า																		
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	รายการจัดสรรตำแหน่งจาก สด./สำนักงานงบประมาณ			
63	ครู		7	6	-	-	7	7	7	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม 1			
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		5	5	0	0	5	5	5	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (9,000)		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	0	0	0	0	324,000	324,000	324,000	เงินรายได้
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
66	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ตัน	1	1	476,160	42,000	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	546,840	577,200	609,360	(39,680)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
67	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ด.	1	1	476,160	0	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
68	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
69	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
70	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	290,640	0	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,600	302,280	314,400	327,000	(24,220)

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
71	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.อ./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
(5)	รวม		85	64	16,772,040	498,000	85	85	85	+8	-	-	2,368,940	956,780	1,010,980	19,638,980	20,595,760	21,606,740	
(6)	ประมาณการผลตอบแทนอื่น 15%															2,945,847	3,089,364	3,241,011	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น															22,584,827	23,685,124	24,847,751	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															67,200,000	70,560,000	74,088,000	
(8)	ตัดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.61	33.57	33.54	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 64,000,000 บาท

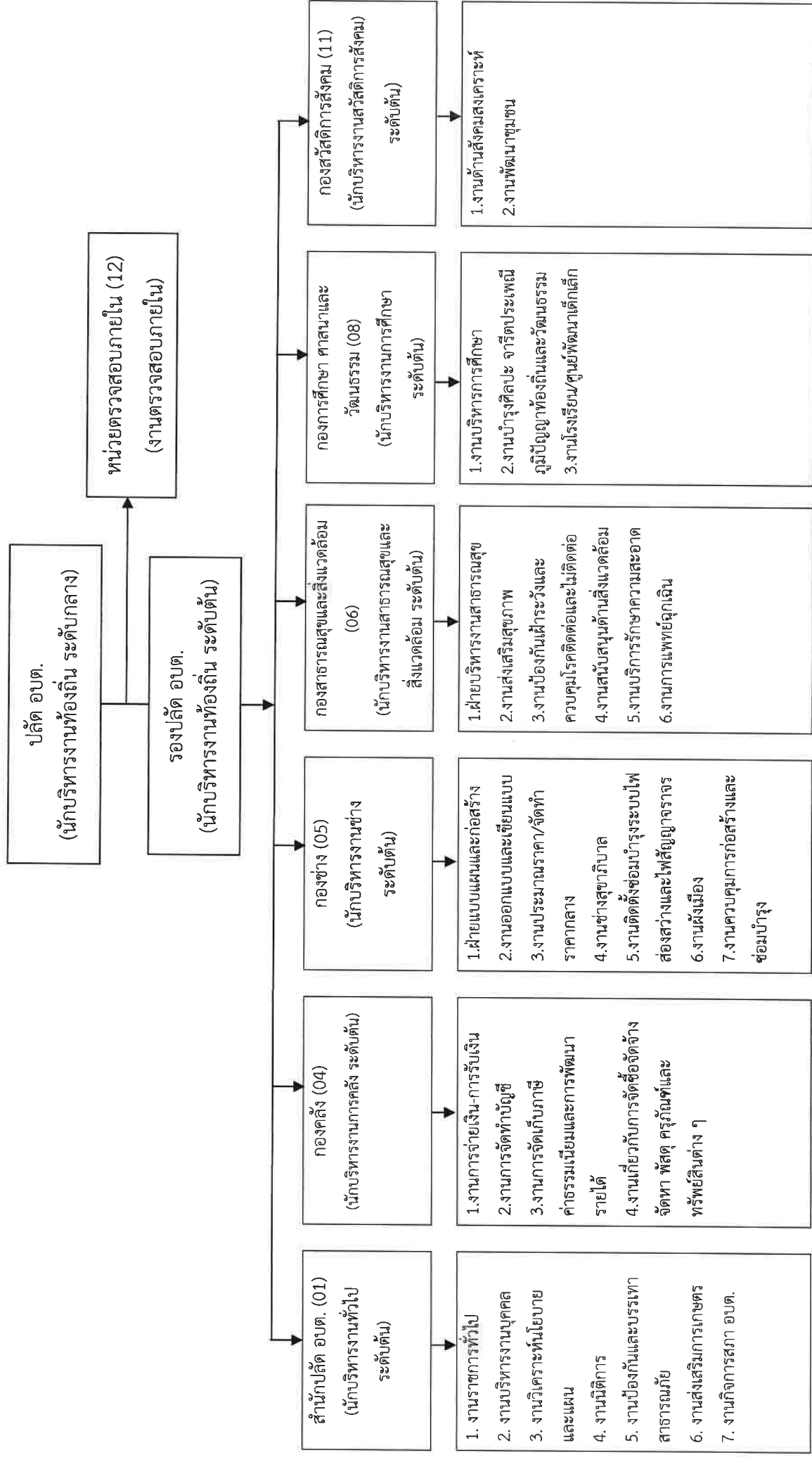
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2570 = 67,200,000 บาท = (64,000,000 × 5%) + 64,000,000 = 67,200,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2571 = 70,560,000 บาท = (67,200,000 × 5%) + 67,200,000 = 70,560,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2572 = 74,088,000 บาท = (70,560,000 × 5%) + 70,560,000 = 74,088,000)

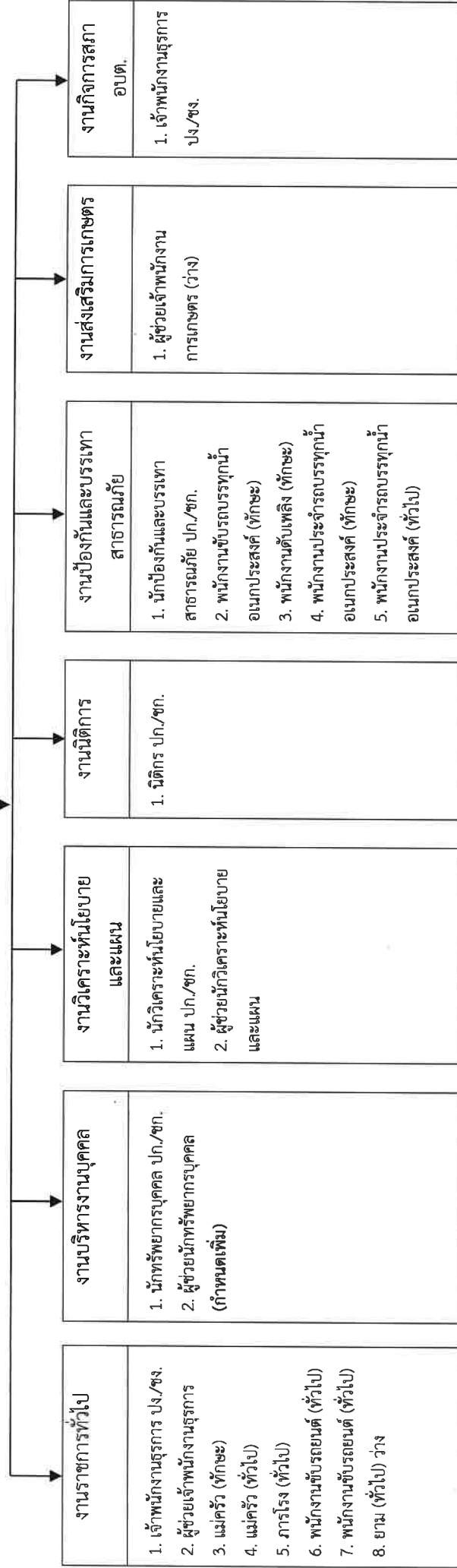
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

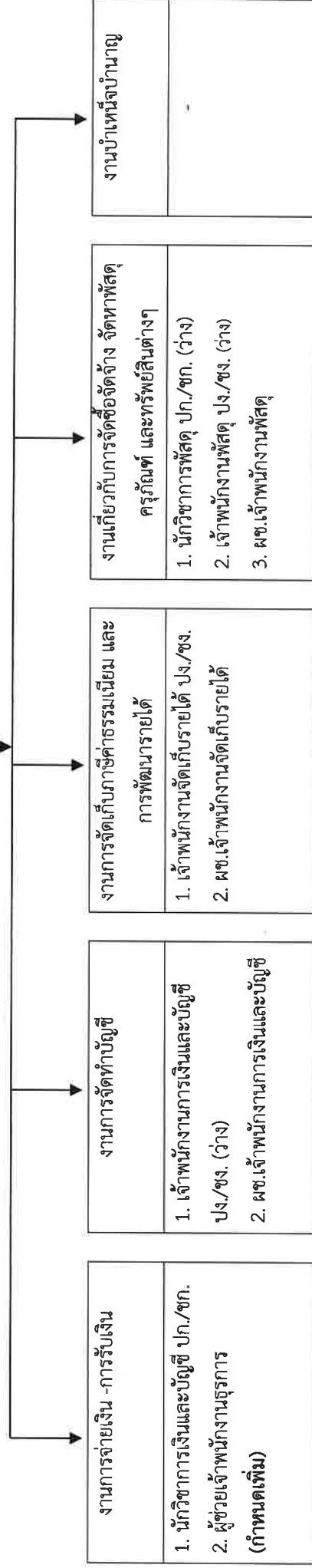


ประเภท	อำนาจการัน	ปก/ชก	ปง/ชง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	4	2	8	6

เห็นชอบ

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)



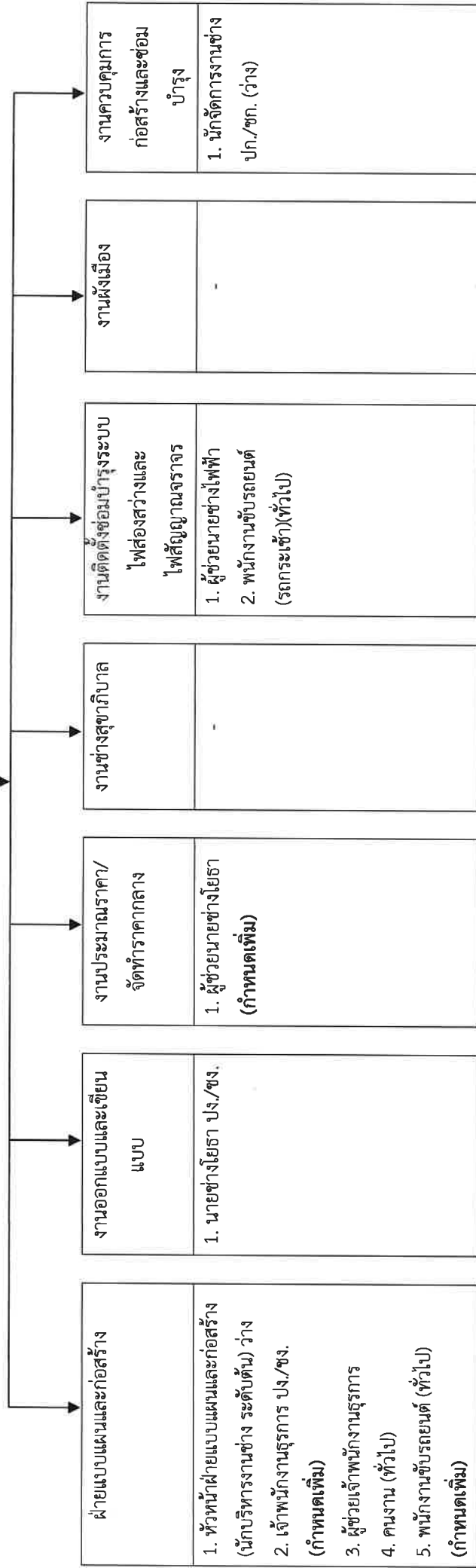
ประเภท	ผู้อำนวยการต้น	ปก./ชก	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	2	3	4	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

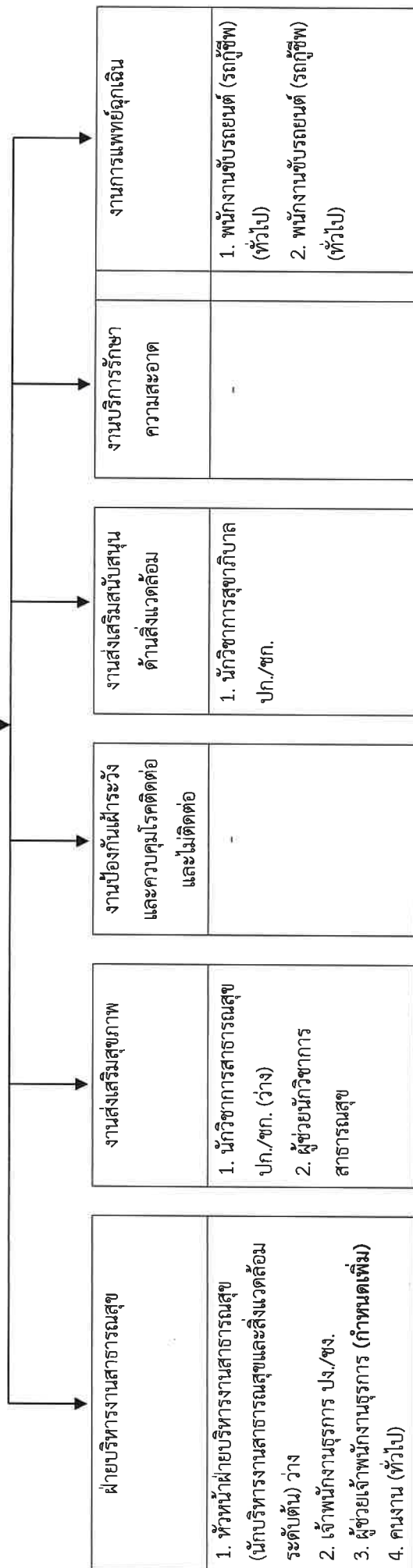


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ปก/ชก	ปง/ชง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	2	1	2	3	3

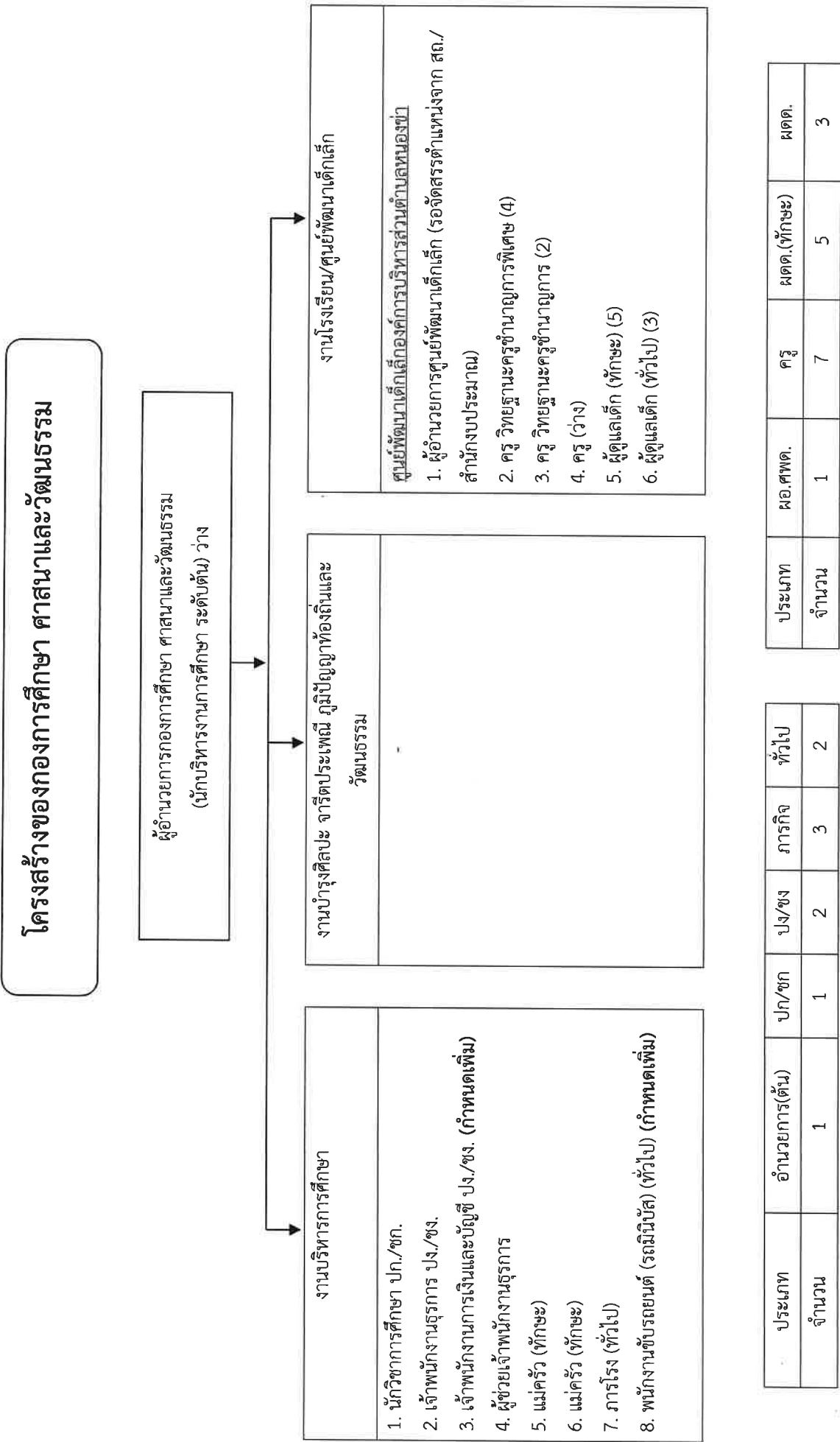
เห็นชอบ

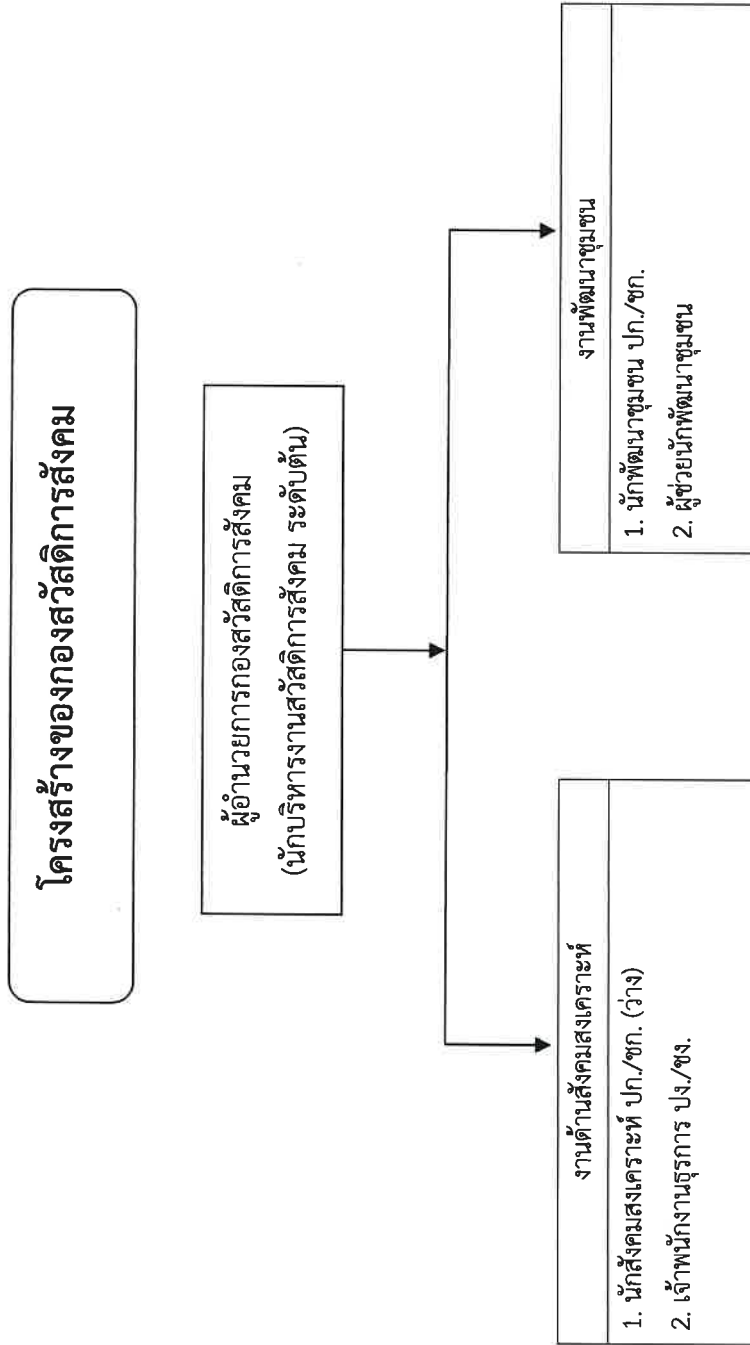
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

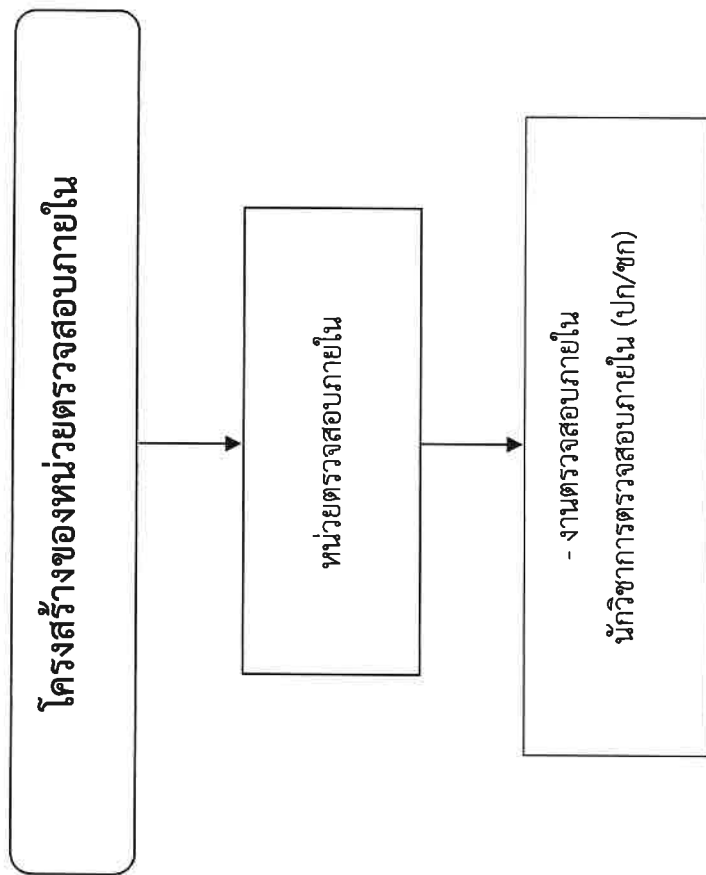


ประเภท	ผู้อำนวยการ(ต้น)	ปก/ชก	ปง/ชง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	2	2	1	2	3





ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ปก/ชก.	ปง/ชง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	2	1	1	-



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ปก/ชก	ปจ/ชง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินพิเศษอื่นๆ	
	สว.บัณฑิต อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
1	จำสลับโตสมพร เจริญฤทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	723,840	84,000	84,000	891,840
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(60,320x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
2	นายธวัชชัย ขันบุญบริษัท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	497,640	42,000	0	539,640
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(41,470x12)	(3,500x12)		
3	นายสมเดช ชิมสวด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	565,440	42,000	0	607,440
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(47,120x12)	(3,500x12)		
4	นางสาวพรวณา จันทศิริ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	274,800	0	0	274,800
									(22,900x12)			
5	นางสาวปาริฉัตร หินเมืองเก่า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	274,800	0	0	274,800
									(22,900x12)			
6	นางสาวพัชรภรณ์ สุขามาศ	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	218,400	0	0	(ว่างเดิม)
									(18,200x12)			218,400
7	สว.ไพฑูริย์ชอบ แสงเย็น	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ก.	333,480	0	0	333,480
									(27,790x12)			
8	นางสาวอรนุช บีสนา	ปวส.บริหารธุรกิจ	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	168,360	0	0	168,360
									(14,030x12)			
9	นางทองการณ์ อุดมบัว	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	362,760	0	0	362,760
									(30,230x12)			
	พนักงานจ้าง											
10	นายอนุสรณ์ จันทักเนิด	รัฐศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	217,800	0	0	217,800
									(18,150x12)			
11					-		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-				(กำหนดเพิ่ม)
12	นางสาวอัมรินทร์พิชญภัทร มาประไพ	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040	0	0	167,040
									(13,920x12)			
13	นายประมวล คงโนนกอก	ม.6		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	215,760	0	0	215,760
							อเนกประสงค์(ทักษะ)		(17,980x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินพิเศษอื่นๆ	
14	นายสีงาญ นามโพธิ์	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	201,360 (16,780x12)	0	0	201,360
15	นายศรีณัฐ คงโนนเอก	ม.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกหน้า อเนกประสงค์(ทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกหน้า อเนกประสงค์(ทักษะ)	-	141,480 (11,790x12)	0	0	141,480
16	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	167,040 (13,920x12)	0	0	167,040 (ว่างเดิม)
17	นางบังวไลย บูราณ	ป.6	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	171,120 (14,260x12)	0	0	171,120
18	นายสงกรานต์ วัฒนาลัย	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000
19	นายฐานันท์ บุญยชัยศิลป์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000
20	นายประมาน กิ่งมะนาว	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000
21	นายสรศักดิ์ พรหมเตือ	ม.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกหน้า อเนกประสงค์	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกหน้า อเนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000
22	นางสาวลำแพน คงโนนเอก	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000
23	-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	0	0	108,000 (ว่างเดิม)
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
24	นางสาวทวี แก่นหัว	บัญชีบัณฑิต	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	497,640 (35,770x12)	42,000	0	539,640
25	นางสาวธิดา พูลเขต	บัญชีบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการพัสดุ)	ป.ก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการพัสดุ)	ป.ก.	218,400 (18,200x12)	0	0	218,400
26	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	355,320
27	นางสาวศรีบุญญา เสนอโชค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	368,520 (30,710x12)	0	0	368,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
28	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	10-3-04-3204-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	297,900	0	0	297,900
29	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	10-3-04-3204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	297,900	0	0	297,900
30	นางสาวณิชา ไส่เก่าซ่า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	220,440	0	0	220,440
31	นางสาวกัญญาพัช สมบัติหลาย	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040	0	0	167,040
32	นางสาวอมรรัตน์ นานโนมเงา	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	186,600	0	0	186,600
33	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
34	นายทวีธ ตีอินทร์	วิทยาสตรบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	574,680	42,000	-	616,680
35	-	-	10-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
36	-	-	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	218,400	-	-	218,400
37	นายสุพัณ ปากะดัง	เทคโนโลยีบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	272,520	-	-	272,520
38	-	-	-	-	-	10-3-05-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
39	นายอภัย ไสบาย	ปตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	220,440	-	-	220,440
40	นางสาววรรณนิษา ผลมาตร	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	229,200	-	-	229,200
41	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	นายทองจันทร์ ไส่คำ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
43	นายวิรัตน์ ทองจันทร์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะ)	-	108,000	-	-	108,000
44	นางสาววิมล และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
45	นางสาววิมลศรี แก้ววาน้อย	พยาบาลสาธารณสุขบัณฑิต	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	565,440 (47,120x12)	42,000 (3,500x12)	-	607,440
46	-	-	10-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	ต้น	10-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
47	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ช.ก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
48	นายดิถีพร นารีรักษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	252,720 (21,060x12)	-	-	252,720
49	จำลองเอกปรเมศักดิ์ สีเดือน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-06-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	10-3-06-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	452,880 (37,740x12)	-	-	452,880
50	นางสาวปิรญา คมมา	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	-	-	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	-	217,800 (18,150x12)	0	0	217,800
51	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
52	นายวิฑูรย์ เข้มอก	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
53	นายคมกฤษ อุดมบัว	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
54	นายภาน หงษ์นิมา	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถตู้)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษาฯ											
	พนักงานส่วนตำบล											
55	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	435,600
				ศาสนาและวัฒนธรรม			ศาสนาและวัฒนธรรม			(3,500x12)		(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
56	นายกานวณิช วิทยาคุณเสน	การศึกษามหาบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	497,640	-	-	497,640
									(41,470x12)			
57	นางสาวกนกพิชญ์ ศรีหาโคตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	168,360	-	-	168,360
									(14,030x12)			
58	-	-	-	-	-	10-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง											
59	นางสุธีรัตน์ เหล้ากอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	164,280	-	-	164,280
									(13,690x12)			
60	นางทองทิพย์ คำกอก	ม.6	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	158,640	-	-	158,640
									(13,220x12)			
61	นางดรุณี หุຍະ	ม.6	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	152,040	-	-	152,040
									(12,670x12)			
62	นายกิตติพล ภาชา	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
62	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
63	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข่า											
	พนักงานส่วนตำบล											
64	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่งจาก สอ./สำนักงานประมาณ
65	นางสายสุดา คงโงนออก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-072	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-072	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	450,720	67,200	67,200	585,120
									(37,560x12)	(5,600x12)	(5,600x12)	(เงินอุดหนุน)
66	นางเกษรา ขวัญเดอ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-073	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-073	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	468,120	67,200	67,200	602,520
									(39,010x12)	(5,600x12)	(5,600x12)	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
67	นางขวัญใจ พุดพวง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-075	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-075	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	461,640	67,200	67,200	596,040
									(38,470x12)	(5,600x12)	(5,600x12)	(เงินอุดหนุน)
68	นางวิระนุช หนูหมื่นศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-074	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-074	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	426,960	42,000	42,000	468,960
									(35,580x12)	(3,500x12)	(3,500x12)	(เงินอุดหนุน)
69	นางสาวภาณุมา ลังจาสิงห์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-076	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-076	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	452,880	42,000	42,000	494,880
									(37,740x12)	(3,500x12)	(3,500x12)	(เงินอุดหนุน)
70	นางรังษิรินทร์ ฤาชา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-077	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-077	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	456,840	67,200	67,200	591,240
									(38,070x12)	(5,600x12)	(5,600x12)	(เงินอุดหนุน)
71			10-3-08-6600-078	ครู	-	10-3-08-6600-078	ครู	-	342,360	-	-	342,360
									(28,530x12)			(เงินอุดหนุน/ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
72	นางอรัญญา พาก่าน้อย	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	226,440	-	-	226,440
									(18,870x12)			(เงินอุดหนุน)
73	นางสาวปณิดา ขวัญทอง	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	227,040	-	-	227,040
									(18,920x12)			(เงินอุดหนุน)
74	นางแสงเดือน ทองจำนงค์	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	225,840	-	-	160,920
									(18,820x12)			(เงินอุดหนุน)
75	นางประทุมพร เหมเขียว	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	224,880	-	-	224,880
									(18,740x12)			(เงินอุดหนุน)
76	นางสาวภาณุมา มุขวา	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	201,960	-	-	201,960
									(16,830x12)			(เงินอุดหนุน)
77	นางสาวรุ่งนภา เหมเมืองกลาง	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(เงินรายได้)
78	นางสาวศิริรัตน์ ภิรมย์ภิระภักดิ์	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(เงินรายได้)
79	นางสาวพรพรรณ บัวดี	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(เงินรายได้)
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
80	นางสาวดารารัตน์ ม่วงศิลป์	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	476,160	42,000	42,000	518,160
									(39,680x12)	(3,500x12)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
81	นางสาวอนงค์ โกลกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	476,160 (39,680x12)			476,160
82			10-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	10-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			355,320 (ว่างเดิม)
83	นางสาวนริศรา เหล่าทองสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-11-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-11-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	168,360 (14,030x12)			168,360
	พนักงานจ้าง											
84	นางสาวเสาวภา ศูนย์พวงค์	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		290,640 (24,220x12)			290,640
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานส่วนตำบล											
85	นายจรัสวิทย์ พลคะขันทรานนท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	218,400 (18,200x12)			218,400

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/52 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) **การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ** เป็นวิธีการหนึ่งเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมอง ของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียง ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานขององค์กร

2) **การทัศนศึกษาหรือดูงาน** การจัดให้ผู้บริหารได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม ได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาหรือดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3) **การฝึกอบรม** การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ พัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4) **การศึกษาดูงาน** เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถ ที่จะนำความรู้ หรือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน มาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงาน ของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

5) การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา ทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดมีความชำนาญขึ้นแล้ว ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

5) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากร บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้นจะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เนื่องจากงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่ง หลายอย่าง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้จากสถาบันหรือหน่วยงานที่มีความรู้ความชำนาญ โดยเฉพาะ

7) การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งเพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูน ในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

8) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(1) ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(2) ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิด ความเสียหาย

(3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

(6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
