

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง  
อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งงาน การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง วางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนา ชำรุดการ พนักงาน ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง  
อำนาจนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู  
ธันวาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพทางสังคม	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนละคู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
- ประกาศการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	

\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

\*\*\*\*\*

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีหลักการและเหตุผลที่  
จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ก.จ.ภ.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ  
ตลอดจนเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม  
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน  
ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการอำเภอ ข้าราชการครู  
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ้างจากงวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่จ้าง  
จากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง  
และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.  
อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้  
คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้ง  
ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน  
อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)  
กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่ง  
พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนด  
แนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด  
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้  
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง  
และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดขึ้นในครั้งแรก

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การ  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดใ  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
ท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง  
พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๕ หนังสือที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจบบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ การวางแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า ๓ ปี

๒.๒ ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPF: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตราค่าจ้างคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๓ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๒.๔ เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๕ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒.๖ เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๗ เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๒.๘ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง พิจารณาว่าในระยะเวลาดำเนินการ (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบล โบนเมืองมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือไม่

๒.๙ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๑๐ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใด มีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๑๑ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาคำด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๑๒ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการ

เฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๒.๑๓ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

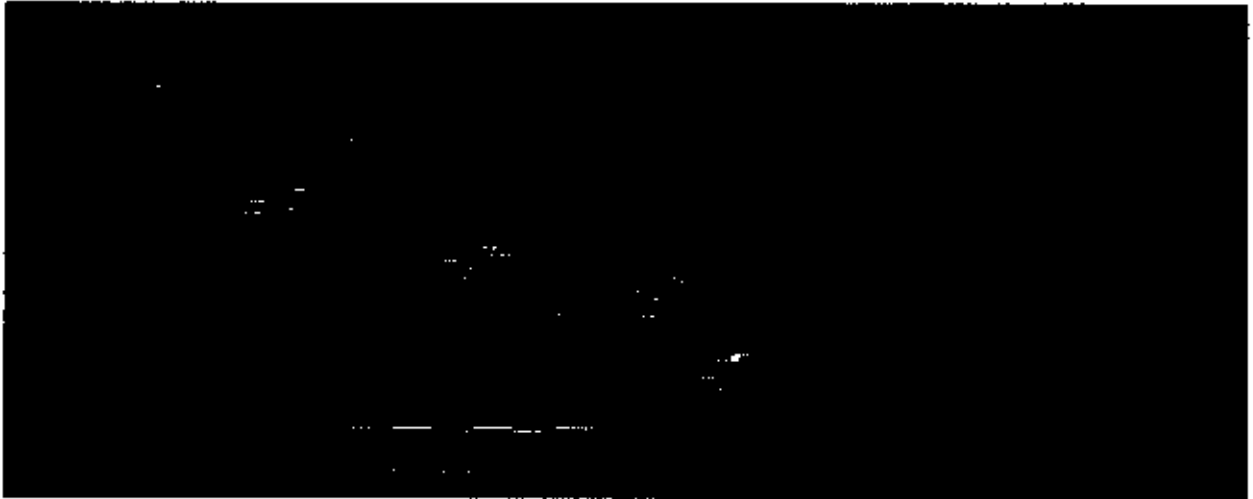
๒.๑๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

๒.๑๘ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง สามารถควบคุมการระคำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี

#### ๓. ด้านกายภาพ



ตำบลโนนเมือง อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ห่างจากตัวจังหวัดหนองบัวลำภู ประมาณ ๕๓ กิโลเมตร สามารถเดินทางโดยออกจากตัวจังหวัดหนองบัวลำภูโดยใช้เส้นทางถนนอุตรธานี - เลข มุ่งหน้าไปอำเภอากลาง แยกเลี้ยวซ้ายเข้าได้ ๒ เส้นทาง คือเลี้ยวซ้ายเข้าตำบลฝั่งแดง ผ่านตำบลฝั่งแดง เข้าสู่ตำบลโนนเมืองและอีกเส้นทางหนึ่งเลี้ยวซ้ายแยกหนองบัวคำแสมผ่านบ้านหนองต่ามผ่านตำบลอุทัยสวรรค์เข้าสู่ตำบลโนนเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีเนื้อที่ประมาณ ๓๐.๙๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๓,๐๗๗ ไร่

#### ๓.๒ ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบสูง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ จรด ตำบลอุทัยสวรรค์ และตำบลฝั่งแดง อำเภอากลาง

ทิศใต้ จรด ตำบลโนนม่วง อำเภอศรีบุญเรือง

ทิศตะวันออก จรด ตำบลโนนขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก จรด ตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง และตำบลผาสามยอด อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

#### ๓.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี ๓ ฤดู

- ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึงเดือน มิถุนายน
- ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึงเดือน ตุลาคม
- ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึงเดือน กุมภาพันธ์

#### ๓.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินของตำบลโนนเมือง ส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวและดินเหนียวปนทราย

## ๒. ด้านการปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้านได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านโนนเมือง	นายศิริชัย สมนสมบัติ (กำนัน)
๒	บ้านโนนม่วง	นางอุบล สิทธิ
๓	บ้านโนนใหม่	นายนิคม อ่อนสะอาด
๔	บ้านโนนศิลา	นายทวีศักดิ์ศิริ แก้วบ้านเหล่า
๕	บ้านโนนสง่า	นางวันนา ศรีโนนยาง
๖	บ้านด่างคำ	นายอุคร สังขเทศ
๗	บ้านภูพระ	นายอำนาจ ราชบาศรี
๘	บ้านโนนสักหวาน	นายชูชาติ ปัญญาขาว
๙	บ้านมอเสี้ยว	นายสมคิด ฐานทุมคม
๑๐	บ้านโนนแปรมชัย	นายชารี คงกะเรียน
๑๑	บ้านโนนม่วงใต้	นางปภาวรินทร์ จันทะกุล
๑๒	บ้านโนนชัยศรี	นายพิทักษ์ หล้าหา
๑๓	บ้านนาอ่างทอง	นายวิชัย จันทะเสน
๑๔	บ้านโนนศิลาเหนือ	นายสมบัติ เพ็ญอา
๑๕	บ้านโนนสักหวานใต้	นายผล โทสุการ

### ๓. ประชากร

๓.๑ ประชากรตามสถิติทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ประชากรทั้งสิ้น	๓๑,๐๕๐ คน	แยกเป็น
ชาย	๕,๕๕๗ คน	
หญิง	๕,๔๙๓ คน	
จำนวนครัวเรือน	๒,๘๕๖ ครัวเรือน	



ข้อมูลเปรียบเทียบประชากรอื่นหลัง  
ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนหลังคา เรือน	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๔		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	โนนเมือง	๒๒๕	๓๘๙	๔๓๗	๘๒๖	๓๘๘	๔๓๓	๘๒๑
๒	โนนม่วง	๒๘๕	๕๒๐	๕๓๓	๑,๐๕๓	๕๑๐	๕๒๘	๑,๐๓๘
๓	โนนใหม่	๒๘๓	๖๐๒	๖๐๓	๑,๒๐๕	๕๘๙	๖๐๕	๑,๑๙๔
๔	โนนศิลา	๓๓๕	๒๓๒	๒๓๕	๔๖๗	๒๓๕	๒๔๑	๔๗๖
๕	โนนสง่า	๑๙๒	๓๙๒	๓๕๗	๗๔๙	๓๙๗	๓๕๖	๗๕๓
๖	ค้ำค้ำ	๑๘๕	๓๓๖	๒๙๖	๖๓๒	๓๓๖	๓๐๕	๖๔๑
๗	ภูพระ	๒๕๕	๔๘๓	๕๘๕	๑,๐๖๘	๔๗๙	๕๘๗	๑๐๖๖
๘	โนนผักหวาน	๑๕๗	๓๒๙	๒๙๗	๖๒๖	๓๒๙	๓๐๓	๖๓๐
๙	มอเสียว	๖๐	๙๕	๑๐๓	๑๙๘	๙๕	๑๐๓	๑๙๖
๑๐	โนนปรนชัย	๑๘๕	๓๘๕	๓๘๕	๗๗๐	๓๗๙	๓๘๕	๗๖๔
๑๑	โนนม่วงใต้	๑๘๗	๓๙๓	๓๘๘	๗๘๑	๓๘๒	๓๘๕	๗๖๖
๑๒	โนนชัยศรี	๑๘๒	๒๖๗	๒๕๕	๕๒๒	๒๖๘	๒๕๒	๕๒๐
๑๓	นาอ่างทอง	๑๘๘	๓๖๕	๓๖๓	๗๒๘	๓๖๒	๓๕๕	๗๑๖
๑๔	โนนศิลาเหนือ	๒๐๓	๔๓๒	๔๒๓	๘๕๕	๔๓๓	๔๒๐	๘๕๓
๑๕	โนนผักหวานใต้	๑๖๐	๓๓๒	๓๓๐	๖๖๒	๓๒๗	๓๒๖	๖๕๓
รวม		๒,๘๕๖	๕,๕๐๗	๕,๕๖๕	๑๑,๐๗๒	๕,๕๕๗	๕,๕๖๓	๑๑,๑๒๐

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

- การคาดการณ์จำนวนประชากร ในเขตพื้นที่ โดยเปรียบเทียบจากสถิติ มีความคาดเคลื่อน จากปีที่ผ่านมาลดและเพิ่ม ๑๐๐ คน โดยประมาณ

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลทางการศึกษา

ลำดับ	สถานศึกษา	จำนวนสถานที่ (แห่ง)	
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	๗
๒	โรงเรียนประถมศึกษา	๔	๔
๓	โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส)	๔	๔
๔	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๖	๖

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ - แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล / หมู่บ้าน ๑ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ๑๕ แห่ง มีอสม. ๒๓๐ คน
- สถานพยาบาลเอกชน (คลินิก) ๗ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน - แห่ง
- อัตราการมีและใช้ยารักษาโรค ๑๐๐

#### ๔.๓ อาชญากรรม

- ไม่มีสถิติอาชญากรรมในเขตพื้นที่ในปีที่ผ่านมา

#### ๔.๔ ยาเสพติด

- ยาเสพติดในพื้นที่ที่มีทั้งผู้ขายและผู้เสพ เนื่องจากเป็นตำบลที่มีประชากรจำนวนมากจึงยากแก่การควบคุมกลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มวัยรุ่นในเขตพื้นที่

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- งานรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ งานพัฒนาชุมชน เป็นผู้รับผิดชอบ เช่น ดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ เช่น ออกจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้ป่วยออดส์ ผู้ชรา และ ผู้พิการ เป็นต้น

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ทางบกมีถนนสายหลัก จำนวน ๒ สายคือ

- ถนนสายโนนเมือง - ท้องบัวคำแสน ระยะทาง ๒๑ กิโลเมตร เป็นถนนลาดยาง
- ถนนสายโนนเมือง - มิ่งแดง ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร เป็นถนนลาดยาง

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึงจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน
- ครุว์เรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๒,๘๕๖ ครุว์เรือน
- การไฟฟ้าทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองมีใช้ทั่วถึงแต่บางแห่งยังขาดไฟทางสาธารณะ

#### ๕.๓ การประปา

- จำนวนหมู่บ้านที่มีน้ำประปาเข้าถึงจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน
- ครุว์เรือนที่ใช้น้ำประปา ๒,๘๕๖ ครุว์เรือน
- การประปาทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองมีใช้ทั่วถึงในรูปแบบประปาหมู่บ้าน

#### ๕.๔ การโทรคมนาคมและการสื่อสาร

- โทรศัพท์
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง (สาขาย่อยอำเภอเมือง)
- หอกระจายข่าว ๑๕ แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ ๓ แห่ง

### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมปลูกพืช ได้แก่ ข้าว อ้อย แตงโม ผักต่าง ๆ เลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค เป็ด หมู เป็ด ไก่ และปลาน้ำจืดหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม ได้แก่ กลุ่มเอ็นทอป กลุ่มไวน์ กลุ่มทอผ้า กลุ่มข้าวกล้อง กลุ่มแปรรูปสมุนไพร กลุ่มทอผ้าฝ้าย ผ้าไหม ประชากรบางส่วนอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัด เช่น กลุ่มชายถอดเคอรี

#### ๖.๑ การเกษตร

- ๑.๑ เกษตรกรรม ร้อยละ ๘๐
- ๑.๒ ค้าขาย ร้อยละ ๑๐

๑.๓	รับจ้างทั่วไป	ร้อยละ	๗
๑.๔	อื่น ๆ	ร้อยละ	๓

**๖.๒ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

๒.๑	ธนาคาร	- แห่ง
๒.๒	สถาบันการเงิน ค.โนนเมือง	๑ แห่ง
๒.๓	โรงแรม	- แห่ง
๒.๔	ปั้มน้ำมัน	๑๑ แห่ง
๒.๕	โรงสีข้าว	๒๒ แห่ง
๒.๖	ร้านค้าและบริการ	๑๓๔ แห่ง
๒.๗	อื่นๆ	๑๖ แห่ง

การรวมกลุ่มของประชาชนจำนวนกลุ่มทุกประเภท	๒๔	กลุ่ม	แยกเป็น
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต		๒	กลุ่ม
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชน		๒๕	กลุ่ม
- ชมรมผู้สูงอายุตำบลโนนเมือง		๑	กลุ่ม
- กองทุนสวัสดิการออมความดีเพื่อสังคมตำบลโนนเมือง		๑	กลุ่ม

**๖.๓ แรงงาน**

- แรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และมีจำนวนน้อยเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เดินทางเข้าไปทำงานยังแหล่ง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีกำลังในการจ้างแรงงานในอัตราที่สูงตามกฎหมายกำหนด นอกเขตพื้นที่

**๗. ศาสนา ประเพณี วิถีชุมชน**

**๗.๑ การนับถือศาสนา**

- ประชากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ เช่น ทำบุญตักบาตรประจำวัน การทำบุญในวันพระวันสำคัญต่างๆ มีความเชื่อเรื่องบาปบุญ มี สวง เทวดา ในชุมชน แต่แต่ละครอบครัวเป็นเพื่อนบ้านที่ติดต่อกัน มีไมตรีจิต เอื้อเฟื้อกันและกัน

- โดยมีสถานับและองค์กรการศาสนา ดังนี้

- วัด	๖ แห่ง
- สำนักสงฆ์	๙ แห่ง
- มัสยิด	- แห่ง
- ศาลหลักบ้าน	๑๕ แห่ง
- โบสถ์	- แห่ง

**๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี**

- ประเพณีบุญคูณลาน
- ประเพณีบุญข้าวจี
- ประเพณีบุญมหาชาติ
- ประเพณีสงกรานต์
- ประเพณีบุญบั้งไฟ
- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- ประเพณีบุญข้าวประดับดิน
- ประเพณีบุญข้าวสาก
- ประเพณีบุญกฐิน
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีแห่ข้าวพันก้อน ตักบาตรเทโว (วันออกพรรษา)

## ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอีสาน ( ภาษาถิ่น )
- งานจักสาน เครื่องใช้จากวัสดุธรรมชาติ เช่น สุ่ม กระจ่าง แห เป็นต้น
- แปรรูปอาหาร แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ เช่น ปลาต้ม ปลาร้า เป็นต้น

## ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ข้าวฮาง

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

## ๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำไม่มี
- คลองชลประทาน ๔ สาย
- คลองธรรมชาติ ๘ สาย

## ๘.๒ ป่าไม้

- มีป่าไม้สาธารณะ ป่าบะโมง

## ๘.๓ ภูเขา

- มีภูเขาในเขตพื้นที่ป่าไม้สาธารณะ ป่าบะโมง

## ๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- พื้นที่ทำการเกษตร ๘๗,๐๐๐ ไร่
- พื้นที่ป่าไม้ ๓,๕๐๐ ไร่
- ที่อยู่อาศัย ๒,๕๖๗ ไร่

## ๑๐. ศักยภาพของท้องถิ่น

โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีจำนวนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖

๘๘ อัตรา ปฏิบัติงาน ๒๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒๗ อัตรา และแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ดังนี้

- ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด จำนวน ๒ อัตรา ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
- ตำแหน่งในสำนักปลัด จำนวน ๒๔ อัตรา ปฏิบัติงาน ๑๔ อัตรา ว่าง ๑๐ อัตรา
- ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๑๑ อัตรา ปฏิบัติงาน ๗ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา
- ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน ๑๑ อัตรา ปฏิบัติงาน ๗ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา
- ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน ๓๒ อัตรา ปฏิบัติงาน ๒๔ อัตรา ว่าง ๗ อัตรา
- ตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ประถมศึกษา - คน
- มัธยมศึกษาตอนต้น - คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย ๕ คน
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ๑ คน
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ๑๓ คน
- ปริญญาตรี ๓๑ คน
- สูงกว่าปริญญาตรี ๑๑ คน

### ๑๑. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

#### - รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๔,๐๐๐,๐๐๐.-	บาท	แยกเป็น
*รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง	๑,๑๔๓,๐๐๐	บาท	
*รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ อปท.	๒๔,๘๕๗,๐๐๐	บาท	
*เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	บาท	

#### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

##### วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลโนนเมืองเป็นตำบลที่ประชาชนอาศัยอยู่อย่างสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่ น่าอาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**พัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ชาวประชาอยู่ดี บริหารงานอย่างเต็มที่  
มีความโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาสู่อาเซียน**

##### พันธกิจ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อมอย่างถึงพร้อม สร้างอาชีพที่หลากหลายต่อเนื่อง ยั่งยืน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๕ ปี

#### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรอบ ๔ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จำนวน ๓๖ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน หือส่งเสริมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  - แนวทางการพัฒนา
    - ๑.๑ การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ
    - ๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป
    - ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน
    - ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย
    - ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
    - ๑.๖ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ
    - ๑.๗ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
    - ๑.๘ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
    - ๑.๙ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
    - ๑.๑๐ การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น  
แนวทางการพัฒนา**

- ๒.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
- ๒.๔ พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน
- ๒.๕ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๖ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น**

- ๓.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๓ สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๓.๔ จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข
- ๓.๕ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๖ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๗ พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๓.๘ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๙ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๑๐ ส่งเสริมการแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย
- ๓.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๑๒ ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
- ๓.๑๓ สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๔ ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๕ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพิจารณาข้อพิพาททางกฏการปกครอง
- ๓.๑๖ การบริการประชาชน
- ๓.๑๗ การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา และนันทนาการ

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
แนวทางการพัฒนา**

- ๔.๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น**

**นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง**

พัฒนาตำบลโนนเมืองให้ก้าวหน้า  
ชาวประชายุติ บริหารงานอย่างเต็มที่  
มีความโปร่งใส มุ่งมั่นพัฒนา  
ขออาสาอย่างจริงจังพร้อมรับใช้อย่างซื่อสัตย์  
มุ่งขจัดทุจริต คอรัปชั่น

## การพัฒนาตามนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

### ๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสนับสนุน ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดนิทรรศการการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) แก่นักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวันในโรงเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

- ส่งเสริมให้บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน และองค์กรพัฒนาเอกชนให้เป็นกลไกประสานพัฒนาการเรียนรู้ และให้การศึกษาศีลธรรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง โดยจะนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

### ๒. นโยบายด้านสาธารณสุข และการป้องกันสาธารณสุข

- ส่งเสริม สนับสนุนสถานีอนามัยในการควบคุมป้องกันโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก และโรคฉี่หนู เป็นต้น โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ในการป้องกันและกำจัดเชื้อโรค
- ส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริม สนับสนุนเพิ่มทักษะให้แก่ อสม. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่
- ให้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนาระบบการวางแผน มาตรการป้องกันสาธารณสุข โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยต่าง ๆ

- จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมอาสาสมัคร อปพร. ในการป้องกันภัย

- เคารยความพร้อมในทางด้านองค์กร เครือข่ายการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาสาสมัคร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข

- ประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมความตระหนัก ความเข้าใจและความใส่ใจในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยต่างๆ นโยบายส่งเสริม และพัฒนาอาชีพเกษตรกร

- ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เกษตรกรเพื่อลดต้นทุนการผลิตให้แก่เกษตรกร
- ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการภายในกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

- ส่งเสริมและริเริ่มผลักดันให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีแบบใหม่ในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพของท้องถิ่น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดให้แก่เกษตรกร

- ส่งเสริม สนับสนุนโครงการเกษตรอินทรีย์อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมสนับสนุนพันธุ์ปลาเพื่อการประมงหมู่บ้าน
- ส่งเสริมให้เกษตรกรเพิ่มผลผลิตโดยใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี
- ส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรปลูกผักปลอดสารพิษ

### ๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

- ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดในการจำหน่ายสินค้า
- ส่งเสริมและสนับสนุน การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็งและยั่งยืนพึ่งตนเองได้
- ส่งเสริมกลุ่มให้ศึกษาดูงานจากกลุ่มที่เข้มแข็งและประสบผลสำเร็จ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่ม เพื่อจัดตั้งเป็นสหกรณ์ร้านค้าชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปผลิตทางการเกษตรพัฒนาตลาดและศักยภาพของตลาดกลางชุมชน เพื่อ

สร้างค่านิยมในการใช้สินค้าในชุมชนและสินค้าไทยจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกลุ่มอาชีพให้พัฒนาฝีมือทางด้านการผลิตนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาระบบและขยายเครือข่าย เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร

- พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ระบบชลประทาน ระบบจัดเก็บน้ำให้เพียงพอสำหรับการเกษตร
- ส่งเสริมระบบน้ำสะอาด โดยก่อสร้างประปาตองสูง เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค
- ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงพื้นที่เกษตรกรรม
- สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยางในหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายเครือข่ายโทรคมนาคม (โทรศัพท์ประจำหมู่บ้าน) ในชุมชนที่มีความพร้อม

### ๔. นโยบายด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติ โดยสร้างเครือข่ายด้านสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ และแม่น้ำลำคลอง เช่น การปลูกป่า การสร้างฝายแม่
- ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่
- ส่งเสริมให้ปลูกป่าที่ต้นน้ำลำธาร และการปลูกไม้เศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน
- จัดทำแผนและศึกษาความเป็นไปได้เพื่อดำเนินการสร้างบ่อบำบัดขยะรวม
- สนับสนุนให้หมู่บ้านเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนพร้อมทั้งฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้

### ๕. นโยบายด้านการบริหาร การเมือง การปกครอง ความมั่นคง

- ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน และอาสาสมัครจากทุกองค์กร
- ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับเรื่องการเมืองในระบบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมและสนับสนุนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร การเมือง

#### การปกครอง

- บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ฝ่ายเจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน ร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นที่ตั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาสาสมัครในการป้องกันรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน
- นำยุทธศาสตร์ร่วมพลังแผ่นดิน ขจัดสิ้นยาเสพติด ระดมมวลชนต่อต้านยาเสพติดมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นรูปธรรมสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานและบริการอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ประทับใจของประชาชนนำมาใช้บริการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความพร้อม เพื่อรองรับภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง



## ๖. นโยบายด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนให้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง
- ส่งเสริมให้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬา เพื่อสุขภาพและห่างไกลยาเสพติด
- ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติดระดับหมู่บ้านและโรงเรียนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่ทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยเน้นความสมบูรณ์ทางธรรมชาติ สะอาด

สวยงามเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และท่องเที่ยวเชิงเกษตร
- ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก ให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักแหล่งท่องเที่ยวของตำบลโนนเมือง

## ๗. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

- ส่งเสริมดูแล ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้คิดเชื่องช้าและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข- ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อตั้งเครือข่ายผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสให้มีความเข้มแข็งส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสตรี เพื่อยกฐานะสตรีให้มีบทบาททางสังคม และการเมืองระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น

- ส่งเสริม สนับสนุนการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน เยาวชน พร้อมทั้งเพิ่มทักษะในการประกอบวิชาชีพ

### เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย ให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒) เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล
- ๓) ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรปลอดสารพิษ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) เพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
- ๕) เพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
- ๖) เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
- ๗) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้อย่างทั่วถึง
- ๘) เพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๙) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของการทำงานส่วนตำบล
- ๑๐) เพื่อให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และสร้างความ

เข้มแข็งให้กับครอบครัว และชุมชน

๑๑) เพื่อให้ตำบลโนนเมืองมีสถานที่ท่องเที่ยว และเพิ่มรายได้จากแหล่งท่องเที่ยว และประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

### กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคง การพัฒนาฝีมือแรงงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพการจำหน่ายสินค้า และสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อย่างทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วม

๕) พัฒนาด้านการเมืองระดับท้องถิ่นและเสริมสร้างประสิทธิภาพของ อปท. ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ พร้อมแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๖) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗) พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้แก่ เด็ก เยาวชนให้ได้รับการบริการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

๘) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาของประชาชน ให้มีร่างกายที่แข็งแรง

๙) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ธรรมชาติ และวัฒนธรรม

#### ตัวชี้วัด

๑) รายได้เพิ่มขึ้นของครัวเรือน

๒) มีการพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม มีจำนวนเพิ่มขึ้น

๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้น

๕) จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มขึ้น

๖) จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม มีจำนวนเพิ่มขึ้น

๗) ระบบสาธารณูปโภคได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

๘) จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มขึ้น

๙) ร้อยละผู้ปกครองได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ

๑๐) ร้อยละเพิ่มขึ้นของการเข้าถึงการบริการทางการศึกษา

๑๑) สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการและงานบริการสาธารณะ

๑๒) บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ

๑๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ

๑๔) กลุ่มเครือข่ายต่างๆที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพ/ประสิทธิภาพ

๑๕) ร้อยละของครัวเรือน/ชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้น

๑๖) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ/ได้รับสวัสดิการทางสังคม

๑๗) โครงการ/แผนงาน ในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จุดบริการนักท่องเที่ยว

๑๘) จำนวนแผนงาน/โครงการกิจกรรม กีฬา และนันทนาการ

#### ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๒. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๓. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคม

#### ความน่าอยู่

๗. เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และเพิ่มรายได้จากแหล่งท่องเที่ยว

## คำขวัญตำบลโนนเมือง

### “อุทยานแห่งธรรมะ วัดป่าภูพระ ประสานใจ แดนผ้าไหมมัดหมี่ ปฐพีขึ้นน้ำ สวยเลิศล้ำอ่างเก็บน้ำลำห้วยมอ”

#### วิเคราะห์สภาพปัญหา ในด้านต่างๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

#### ๑) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

➢ ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

➢ มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงชนบท

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีธรรมนูญตำบลบังคับใช้ในพื้นที่ทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีสำนักงานหลักประกันสุขภาพประจำตำบลที่มีความเข้ม

แข็ง การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

➢ ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

➢ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ อ้อย ข้าวโพด มัน

สำปะหลัง ข้าว กล้วย

➢ มีโรงเรียนสังกัด สทฐ. ๔ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

และระดับมัธยม

➢ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๗ แห่ง

➢ มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

➢ ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

➢ มีหน่วยกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบลไว้คอยให้บริการช่วยเหลือฉุกเฉินประชาชนในพื้นที่

➢ มีศูนย์ยุติธรรมประจำตำบลให้การช่วยเหลือและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างประชาชนในพื้นที่

➢ มีระบบประปาดื่มได้ประจำตำบลไว้คอยบริการประชาชนให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

➢ มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไข

ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

➢ มีวัด ๖ แห่ง สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองมีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบ

ข้อมูลข่าวสาร

➢ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน

ในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

➢ มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัทไอที แคมเทคโนโลยี

- มีสถาบันการเงินประจำตำบล ๑ แห่ง
- มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสังฆะ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มทอผ้า กลุ่มสมุนไพร กลุ่มข้าวกล้องข้าวฮาง ฯลฯ

#### ๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

- ขาดแหล่งเก็บรักษาเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- ไม่มีงบประมาณเนื่องจากงบประมาณจำกัด
- มีการใช้สารเคมีในพื้นที่เนื่องจากมีการปลูกอ้อยในพื้นที่จำนวนมาก และอาจทำให้สารเคมี

#### พาค้าง

- มีรถบรรทุกอ้อยไปขายที่โรงงานน้ำตาล บรรทุกน้ำหนักเกินทำให้ถนนชำรุด
- ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านหลายสายยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้การสัญจรไปมาหน้าฝนไม่สะดวก

#### ๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- มีโรงงานน้ำตาลตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอนากลางทำให้เกษตรกรมีรายได้และงานทำและมีศูนย์วิจัยอ้อยอยู่ในพื้นที่

- มีจุดรับซื้ออ้อยในตำบลในเมือง ของโรงงานน้ำตาลเอราวัณ และโรงงานน้ำตาลมิตรภูเขียว ทำให้เกษตรกรลดค่าบริการขนส่ง มีรายได้และมีงานทำ

- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

#### ๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเมืองกับเทศบาลตำบลฝั่งแดง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยสวรรค์ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนม่วง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับการดำเนินงานที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจด้วยโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

#### ๔) การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

##### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

#### ➢ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีค่อนข้างจำกัด การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหให้กับหมู่บ้าน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลมีค่อนข้างจำกัด จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหให้กับหมู่บ้าน

๓) การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีระบบประปาเป็นของตัวเอง สามารถให้บริการประชาชนได้ครอบคลุม และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี แต่ในหมู่บ้านยังมีการประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคอยู่เนื่องจากน้ำประปาหลายบ่อขาดแคลนน้ำช่วงหน้าแล้ง การแก้ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้พิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างระบบประปาให้กับหมู่บ้าน ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้ว

เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

#### ➢ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่ที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหา ที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้ก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครั้งครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาไม้ดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร มีครัวเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีน้ำดื่มสะอาดสำหรับบริโภคให้บริการประชาชนที่จุดจ่ายน้ำดื่มประจำหมู่บ้านทั้ง ๑๒ หมู่บ้านในตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด ข้าว ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่ยุทธศาสตร์และนอกพื้นที่ ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในพื้นที่ที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรน้อย ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น ถนนส่วนใหญ่ยังไม่มีการระบายน้ำ เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในหน้าฝน มีการเพิ่มรายได้ให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาตัวเมืองยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

**การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม**

#### ➢ ด้านแรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

#### ➢ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในหมู่บ้าน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มีอ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหานี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้หมู่บ้านเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี มีการออกกั๊กกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหานี้

นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีโรคอุบัติใหม่ และมีแนวทางจากรัฐบาลให้หน่วยงานรัฐเตรียมการป้องกันและรับมือกับโรคอุบัติใหม่ ไวรัสโคโรนา๒๐๑๙ จึงเป็นการกักกันที่หน่วยงานของรัฐต้องเตรียมความพร้อมและหาแนวทางร่วมกับรัฐบาลในการป้องกัน หรือแม้กระทั่งให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อมิให้เกิดการตระหนก แต่ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ

#### ➢ ด้านการศึกษา

องค์การได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

#### ➢ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา และมีการรณรงค์ไม่ให้มีสุราในงานบุญในหมู่บ้านเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาในหมู่บ้าน งานประเพณี เป็นต้น

### ➢ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เสี่ยงในชุมชนและถนนสายหลัก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปท. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่ายได้

### ➢ ด้านสาธารณสุข

ปัญหาสาธารณสุขในตำบล พบว่าไม่ค่อยมีปัญหาด้านสาธารณสุขแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแสการผิดกฎหมายให้ความรู้ ฉะนั้นนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ➢ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เชิงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ คือป่าสาธารณะ ภูเขา ห้วยลูก และที่สาธารณะหลายแห่ง แต่ในปัจจุบันมีการดูแลรักษาสาธารณะบึงออนซอนจนทำให้ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียว และจะขยายการดูแลเพิ่มขึ้นในพื้นที่อื่นต่อไป น้ำจะขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง ในกรณีเกษตรก็งดอรอดูแล มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำ สำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านขยะ ในหมู่บ้านยังมีการลักลอบทิ้งขยะในที่สาธารณะชุมชน ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาดังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ

### ➢ ด้านการเมือง - การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ แต่ละหมู่บ้านคัดเลือกตัวแทน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ในการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมต้องถึงทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตราค่าจ้างค่อนข้างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นใน ทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์การกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงการพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- ๕.๑.๑ ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๗(๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕.๑.๔ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))



- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
  - ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
  - ๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
  - ๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
  - ๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
  - ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
  - ๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
  - ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
  - ๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
  - ๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
  - ๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๖))
  - ๕.๔.๗ การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  - ๕.๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
  - ๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
  - ๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
  - ๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
  - ๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
  - ๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
  - ๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
  - ๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
  - ๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
  - ๕.๗.๕ ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ สนองความต้องการของประชาชนโดยตรง ทั้งนี้ได้กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

### ๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้อำนาจและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้อำนาจ (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น.....๒๙...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน...๒๗...อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน.....๑๒...อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๘๕...อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.โนนเมือง	๔	๖๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๓๗	ครู ๑๒
๒	อบต.อุทัยสวรรค์	๔	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๒	๑๒	
๓	อบต.ด่านช้าง	๓	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๒๕	

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แต่เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองอาจมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับขยายตำแหน่ง ส่วนในเรื่องของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่บริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองต่อไป

#### การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกันการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๓-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง กุฎระเบียบ กับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอในการทำงาน</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานสองตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้กับประชาชน</li> <li>๕. พนักงานจ้างมีความสามารถและเรียนรู้งานได้ดี รวมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป อาจทำให้งานในระบบเกิดความล่าช้า</li> <li>๒. พื้นที่ห่างไกลจากอำเภอ ทำให้การเดินทางไม่สะดวกในภารกิจบางอย่างที่ต้องประสานงานกับทางอำเภอนากลาง</li> <li>๓. ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่คำนึงถึงระเบียบวินัย</li> <li>๔. มีข้าราชการที่บรรจุ แต่มีการโอนย้ายบ่อย เนื่องจากในพื้นที่ห่างไกล ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่ต่อเนื่อง</li> </ol>
O โอกาส	T ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทัยสวรรค์ เพราะส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชน</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol> <p>การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทนรวมทั้งให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาเป็นอย่างดี</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พนักงานจ้างที่เข้ามาทำงาน มีข้อจำกัดในเรื่องของการจัดส่งไปศึกษาอบรมต่างจังหวัด เพราะมีอาชีพเสริมที่ต้องดูแล</li> <li>๒. บางคนระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต้องดูปัญหา</li> <li>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๔.๑ โครงการของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง กำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> </ul> <p>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณ</li> <li>- งานโครงการอันเนื่องมาจาก</li> <li>- งานประสานงานโครงการ</li> </ul> <p>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานดับเพลิง</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๔. งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่างหรือแก้ไขเพิ่มเติมร่างข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ทำนิติกรรมสัญญา</li> <li>- ศึกษาตรวจสอบข้อหาหรือ วินิจฉัยปัญหาปัญหา กฎหมายและการปฏิบัติทางกฎหมาย</li> <li>- งานศูนย์รวบรวมระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานดำเนินการรับ-เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีแพ่ง - คดีอาญา วินัย</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้อง การขออุปถัมภ์ ดำเนินการตามข้อบังคับตำบล</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณ</li> <li>- งานโครงการอันเนื่องมาจาก</li> <li>- งานประสานงานโครงการ</li> </ul> <p>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานดับเพลิง</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๔. งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่างหรือแก้ไขเพิ่มเติมร่างข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ทำนิติกรรมสัญญา</li> <li>- ศึกษาตรวจสอบข้อหาหรือ วินิจฉัยปัญหาปัญหา กฎหมายและการปฏิบัติทางกฎหมาย</li> <li>- งานศูนย์รวบรวมระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานดำเนินการรับ-เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีแพ่ง - คดีอาญา วินัย</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้อง การขออุปถัมภ์ ดำเนินการตามข้อบังคับตำบล</li> </ul>	

<p><b>๕. งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรม / โครงการพัฒนาสังคม</li> <li>- โครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- โครงการส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่างๆ</li> <li>- โครงการจัดทำแผนชุมชน</li> <li>- โครงการ จปฐ. และ กขช.๒</li> <li>- โครงการ อบค.สัญญา ทบประชาชน</li> </ul> <p><b>๖. งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรม/โครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานด้านรักษาความสะอาด ชะยุบ ผ่อย</li> </ul> <p><b>๘. งานกาชาดเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกาชาดเจ้าหน้าที่</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานรายงานทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและหนี้สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการประจำส่วนการคลัง</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพานทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้าง</li> <li>- งานธุรการประจำกองช่าง</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง</li> </ul>	<p><b>๕. งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรม / โครงการพัฒนาสังคม</li> <li>- โครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- โครงการส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่างๆ</li> <li>- โครงการจัดทำแผนชุมชน</li> <li>- โครงการ จปฐ. และ กขช.๒</li> <li>- โครงการ อบค.สัญญา ทบประชาชน</li> </ul> <p><b>๖. งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรม/โครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานด้านรักษาความสะอาด ชะยุบ ผ่อย</li> </ul> <p><b>๘. งานกาชาดเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกาชาดเจ้าหน้าที่</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานรายงานทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและหนี้สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการประจำส่วนการคลัง</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานอุตสาหกรรมและการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานควบคุมงานก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบน้ำ</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> </ul>	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๒ งานสำรวจ และออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่ในเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และงานกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานสนับสนุนการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมด้านกีฬา</li> <li>- งานส่งเสริม อบรม ให้ความรู้ด้านต่างๆ</li> </ul>	<p><b>๓.๑ งานเกษตรและชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่ในเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการประจำกองช่าง</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและพิธีการประจำกองช่าง</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และงานกิจการประปา</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๒ งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานสนับสนุนการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมด้านกีฬา</li> <li>- งานส่งเสริม อบรม ให้ความรู้ด้านต่างๆ</li> </ul> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มครองการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

ลำดับที่	ลำดับ	อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>ปลัด/รองปลัด</b>								
๑	ปลัด อบต.โนนเมือง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.โนนเมือง (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน <b>สำนักปลัด</b>	๓	๓	๓	๓				
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก/ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	-			๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	-	๑	๑	๑				
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานจักรยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงานขับรถตู้	๑	๑	๑	๑				



ลำดับที่	ลำดับ	อัตราค่า จ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓				
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓				
๒๘	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
๒๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
๓๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๑	คนงาน	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๒	ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๖	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๕	นายช่างโยธา (ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๖	นายช่างโยธา (ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๗	นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	-	๓				กำหนดเพิ่ม
๕๐	นักจัดการงานช่าง	-	-	-	๓				กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓				
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๕๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๖	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

๓/๒  
๓/๒

ลำดับที่	ลำดับ	อัตราค่า จ้างเดิม	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา								
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานราชการการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙	นักสันตนาการ (ปก./ชก.)	-	-	-	๑				กำหนดเพิ่ม
๖๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	-	-	-	๑				กำหนดเพิ่ม
๖๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	-	-	-	๑				กำหนดเพิ่ม
๖๒	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ครู (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๘	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานทั่วไป								
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๑	๘๖	๘๖	๘๘	-	-	-	

### 9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	<b>ปลัด /รองปลัด</b>																
1	ปลัดฝ่ายการบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทตจ	1	519,600	168,000	1	1	1	-	19,560	19,560	19,680	707,160	720,720	746,400	(43,300)	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตจ	1	401,940	42,000	1	1	1	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่างเต็ม	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (-)	ป.ก.	1	207,480	0	1	1	1	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)	
	<b>สำนักงานปลัด (01)</b>																
4	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ตจ	1	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (-)	ช.ก.	1	245,280	0	1	1	1	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)	
6	นักทรัพยากรบุคคล (-)	ป.ก.	1	229,920	0	1	1	1	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)	
7	นักพัฒนาชุมชน (-)	ช.ก.	1	288,120	0	1	1	1	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)	
8	นิติกร (-)	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
9	นักวิชาการสาธารณสุข (-)	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
10	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (-)	ป.ก./ช.ก.	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
11	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (-)	ป.ก./ช.ก.	1	0	0	-	1	1	-	0	0	297,900	0	0	297,900	ว่างเต็ม	
12	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน (-)	ป.ก./ช.ก.	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
13	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (-)	ป.ก.	1	158,760	660	1	1	1	-	6,360	6,600	6,480	165,780	172,380	178,860	(13,230)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
14	ผู้ช่วยนักบริหารทั่วไป (-)	-	1	222,840	0	1	1	1	-	9,000	9,360	9,720	231,840	241,200	250,920	(18,570)	
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (-)	-	1	231,480	0	1	1	1	-	9,360	9,720	10,080	240,840	250,560	260,640	(19,290)	
16	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (-)	-	1	180,000	0	1	1	1	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเต็ม	
17	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (-)	-	1	175,680	0	1	1	1	-	7,080	7,320	0	182,760	190,080	0	(ว่างเต็ม 66)	
18	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกัน (-)	-	1	138,000	21,420	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700	(11,500)	
19	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (-)	-	1	144,240	15,180	1	1	1	-	5,880	6,120	6,360	165,300	171,420	177,780	(12,020)	
20	พนักงานขับรถ (-)	-	1	121,920	24,000	1	1	1	-	4,920	5,160	5,280	150,840	156,000	161,280	(10,160)	
21	พนักงานขับรถ (-)	-	1	121,680	24,000	1	1	1	-	4,920	5,160	5,280	150,600	155,760	161,040	(10,140)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง 4	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในวง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
22	พนักงานขับเครื่องจักร (-)	-	1	1	159,840	0	1	1	1	-	6,480	6,720	6,960	166,320	173,040	180,000	(13,320)		
23	พนักงานขับเครื่องจักร (-)	-	1	1	123,360	24,000	1	1	1	-	5,040	5,160	5,400	152,400	157,560	162,960	(10,260)		
24	พนักงานขับเครื่องจักร (-)	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	0	4,560	4,800	112,800	117,560	122,160	4,400		
25	พนักงานขับรถตู้ (-)	-	1	1	112,800	24,000	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920	141,360	146,160	151,080	(9,400)		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
26	พนักงานขับรถตู้ (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
27	พนักงานขับรถตู้ (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
28	คนงาน (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
29	คนงาน (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
30	คนงาน (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
31	คนงาน (-)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0		
32	ภารโรง (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
<b>กองคลัง (02)</b>																			
33	ผู้อำนวยการกองคลัง/นักบริหารคลัง	คณ.	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)		
34	นักวิชาการเงินและบัญชี (-)	ป.ท./ท.ค.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	4,000		
35	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (-)	ป.ท./ท.ค.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	4,000		
36	นักวิชาการพัสดุ (-)	ป.ท./ท.ค.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	4,000		
37	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-)	ท.ค.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)		
38	เจ้าพนักงานพัสดุ (-)	ป.ท.	1	1	155,640	3,780	1	1	1	-	6,360	6,360	6,480	165,780	172,140	178,620	(12,970)		
39	เจ้าพนักงานเงินในครัว (-)	ป.ท./ท.ค.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	4,440		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (-)	-	1	1	138,240	21,180	1	1	1	-	5,640	5,760	6,000	165,060	170,820	176,820	(11,520)		
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (-)	-	1	1	150,840	8,580	1	1	1	-	6,120	6,360	6,600	165,540	171,900	178,500	(12,570)		
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (-)	-	1	1	167,520	0	1	1	1	-	6,720	7,080	7,320	174,240	181,320	188,640	(13,960)		
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	1	1	138,000	21,420	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700	(11,500)		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง 4	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	<b>กองช่าง (03)</b>																			
44	ผู้ชำนาญการช่างนักบริหารงานช่าง	คณ.	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320			(30,790)
45	นายช่างโยธา (-)	ช4.	1	337,720	0	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480			(29,810)
46	นายช่างโยธา (-)	ช4.	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080			(26,580)
47	นายช่างสำรวจ (-)	นย.ร.ง.	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	0	307,620	317,340	0			(ทุนเบิก 66)
48	นายช่างไฟฟ้า (-)	นย.ร.ง.	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	0	307,620	317,340	0			(ทุนเบิก 66)
49	วิศวกรโยธา (-)	ป.ว.ศ.	1	0	0	0	-	1	-	-	-	0	0	355,320	0	0	355,320			กำหนดเงิน
50	นักจัดการงานช่าง (-)	นย.ร.ง.	1	0	0	0	-	1	-	-	-	0	0	355,320	0	0	355,320			กำหนดเงิน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
51	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (-)	-	1	138,000	21,420	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700			(11,500)
52	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (-)	-	1	138,000	21,420	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700			(11,500)
53	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (-)	-	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280			จ้างเหมา
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานควบคุม (-)	-	1	137,640	21,780	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700			(11,470)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
55	คนงาน (-)	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000			(9,000)
56	คนงาน (-)	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			จ้างเหมา
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (05)</b>																			
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	คณ.	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,200	490,920			(34,110)
58	นักบริหารการศึกษา (-)	ป.ว.ศ.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320			จ้างเหมา
59	นักสิ่งแวดล้อม (-)	ป.ว.ศ.	1	0	0	0	-	1	-	-	-	0	0	355,320	0	0	355,320			กำหนดเงิน
60	เจ้าพนักงานคลัง (-)	นย.ร.ง.	1	0	0	0	-	1	-	-	-	0	0	297,900	0	0	297,900			กำหนดเงิน
61	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-)	นย.ร.ง.	1	0	0	0	-	1	-	-	-	0	0	297,900	0	0	297,900			กำหนดเงิน
62	ครู (-)	คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
63	ครู (-)	คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
64	ครู (-)	คณ.1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
65	ครู (-)	คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
66	ครู (-)	คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
67	ครู (-)	คณ.1/คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			
68	ครู (-)	คณ.2	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่างระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
69	ครู (-)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		
70	ครู (-)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		
71	ครู (-)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		
72	ครู (-)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		
73	ครู (-)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
74	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (-)	-	1	1	194,760	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	252,560	210,720	219,240	(16,230)	
75	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	5,760	
76	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่าง (-)	-	1	1	161,160	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,640	174,360	181,440	(13,430)	
77	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	14,400	15,000	15,600	194,400	209,400	225,000	(15,000)	
78	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	210,240	0	1	1	1	-	-	-	16,920	17,520	18,240	227,160	244,680	262,920	(17,520)	
79	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็ก (-)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	21,720	22,680	0	21,720	44,400	0	
80	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
81	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
82	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
83	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
84	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
85	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
	พนักงานจ้างเหมา																			
86	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)	
87	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)	
88	ผู้สอนเด็ก (-)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)	
(5)	รวม		88	61	13,534,520	750,840	82	82	85	-	-	-3	437,160	490,800	2,433,420	14,722,920	15,213,720	16,822,380		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															2,208,438	2,282,058	2,523,357		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,931,358	17,495,778	19,345,737		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.87	27.77	30.22		

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุม การใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(ค) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภษาขามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
  - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๑) สายงานผู้บริหาร ปลัด/รองปลัด มีอัตราค่าจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๕๗,๓๐๐	๖๘๗,๖๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๓,๔๙๕	๔๔๓,๙๕๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	ว่างเต็ม

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๓,๒๕๖๔,๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งขึ้น

๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๒๑ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>สำนักปลัด</b>								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๒	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๕๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๓๙,๑๖๐	๒๒๙,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๓๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	
๕	นิติกร (ปก.)	-	-	๓๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	๓๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ (ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑๓,๓๒๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑๘,๕๗๐	๒๒๒,๘๕๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๒๙๖	๒๓๑,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๕,๖๕๐	๑๗๕,๖๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	-	ยุบเลิก
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๖๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๐๒๐	๑๔๕,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๑๕๐	๑๒๑,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	พนักงานขับรถกู้ภัย	๓	๙,๕๐๐	๓๑๒,๘๐๐	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	๙,๙๒๐	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๓๓,๓๒๐	๓๕๙,๘๘๐	๖,๙๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๓๐,๒๘๐	๓๒๓,๓๖๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	๓๑๒,๘๐๐	-	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๓	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๕	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๗	คนงาน	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๘	ภารโรง	๑	-	๓๐๐,๘๐๐	-	-	-	

หมายเหตุ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งขึ้น ๑ อัตรา และยุบเลิก ๓ อัตรา

๓) กองคลัง อบต.โนนเมือง มีอัตรากำลัง ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๓	๓๖,๘๖๐	๔๙๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๔๐	๑๔,๑๖๐	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๕๙,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๓	๑๒,๙๗๐	๓๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๓	-	๒๗๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๒๐	๑๓๘,๒๕๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๕๗๐	๑๕๐,๘๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๙๖๐	๑๖๗,๕๒๐	๖,๙๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	

หมายเหตุ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งขึ้น

๔) กองช่าง อบต.โนนเมือง มีอัตรากำลัง ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>								
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๓	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๙๔๐	๑๓,๓๒๐	
๒	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๒๙,๘๑๐	๓๕๗,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	
๓	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๒๖,๕๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	
๔	นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	ยุบเลิก
๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	ยุบเลิก
๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๗	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างงานภารกิจ</b>							
๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๙	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๒	คนงาน	๑	๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๓	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเต็ม

หมายเหตุ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งขั้น ๒ อัตรา

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.โนนเมือง มีอัตรากำลึง ๑๑ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองการศึกษา</b>							
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑๔,๑๓๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเต็ม
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเต็ม
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเต็ม
๓	ครู (เงินอุดหนุน)	๑๒	-	-	-	-	-	ว่าง ๓
	<b>พนักงานจ้างงานภารกิจ</b>							
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๘,๕๒๐	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๔๓๐	๑๖๑,๑๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (ทักษะ)	๖	-	-	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๖๐๐	
๙	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (คุณวุฒิ)	๑	๑๗,๕๒๐	๒๑๐,๒๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	
๑๐	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (คุณวุฒิ)	๑	-	-	-	๒๑,๗๒๐	๒๒,๖๘๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

หมายเหตุ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งขั้น

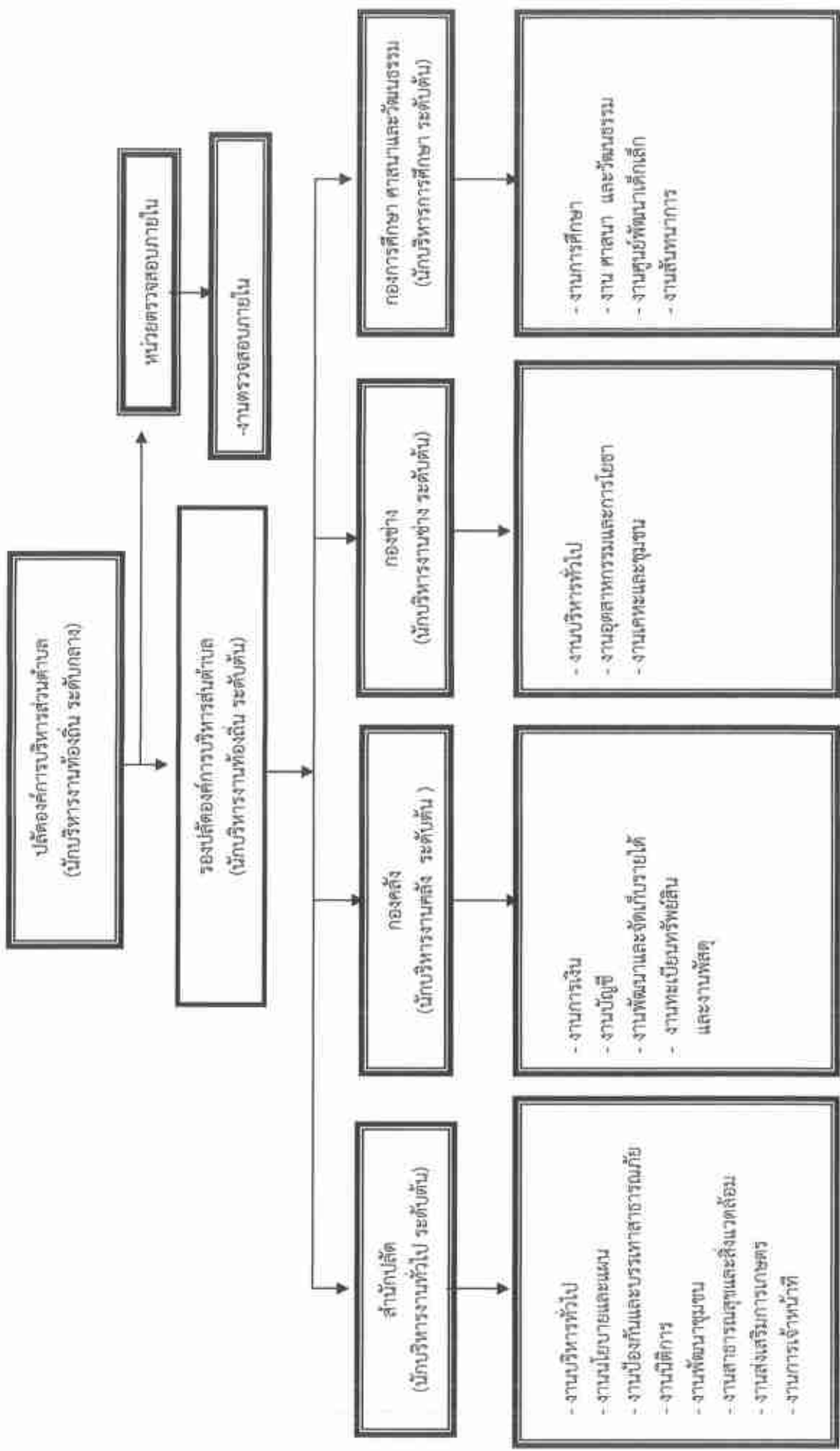
๖) หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.โนนเมือง มีอัตรากำลึง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	

หมายเหตุ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

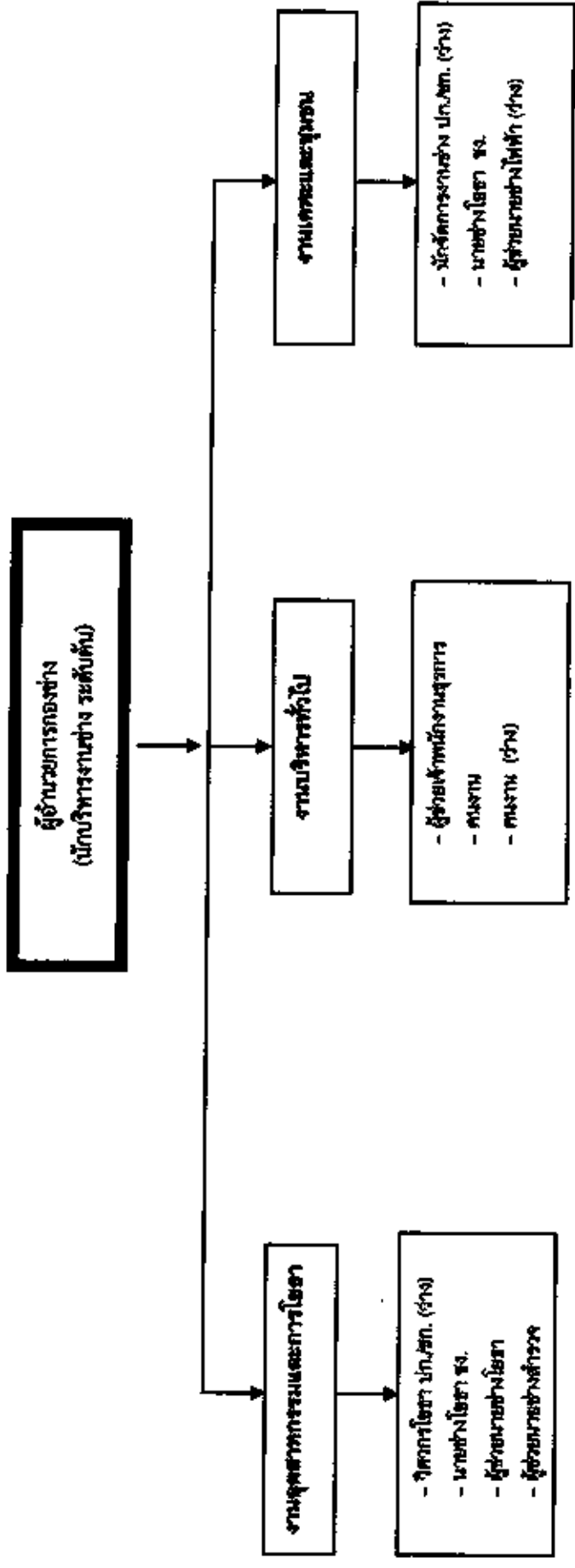
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
งบประมาณที่ตั้งไว้	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๖๔,๐๐๐,๐๐๐
งบบุคลากรตามมาตรา ๑๕	๑๖,๙๓๓,๓๕๘	๑๗,๔๙๕,๗๖๘	๑๘,๓๔๕,๗๖๘
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๘๓	๒๗.๗๑	๒๘.๖๖

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





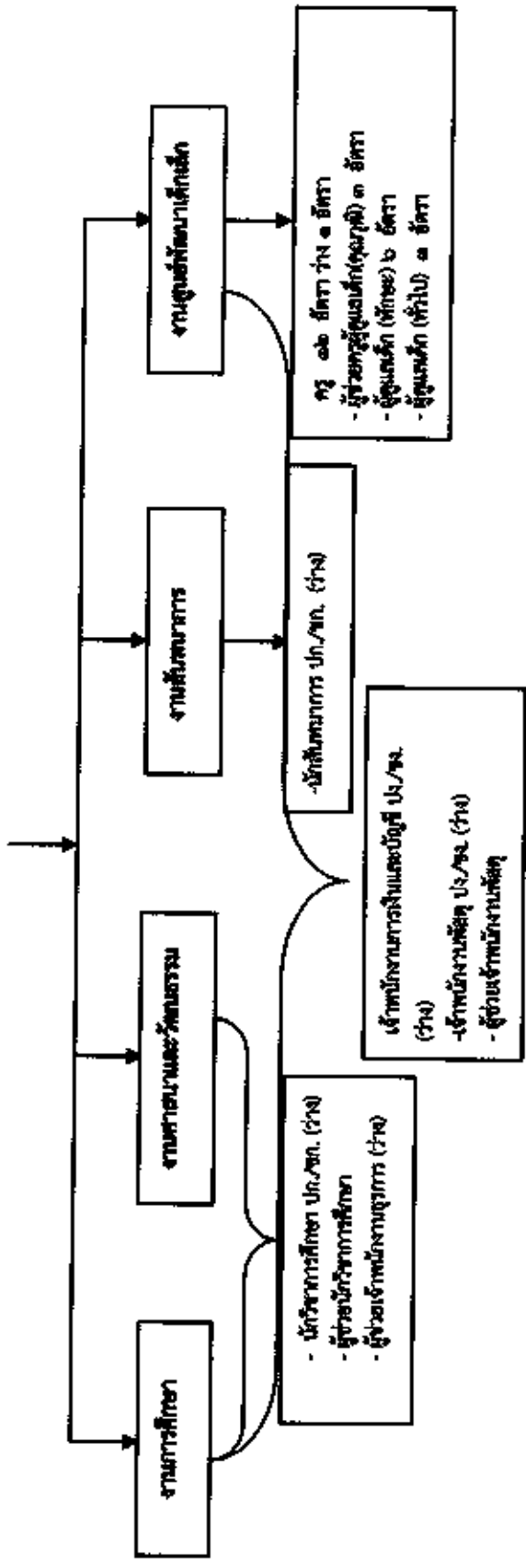




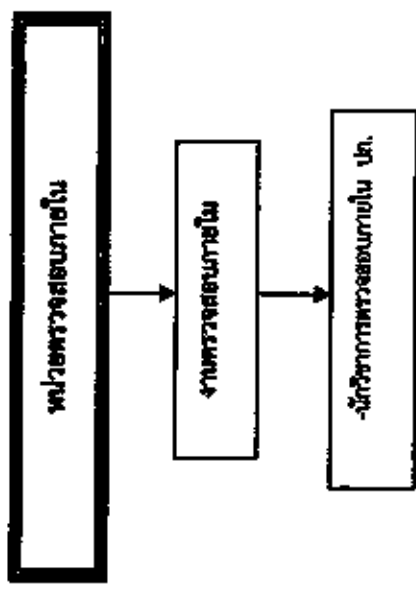
ระดับ	ช่างเทคนิค	สก.	ป.ก.	พ.ค.	ป.จ.	พนักงานช่างเทคนิค	พนักงานช่างศิลป์	ผู้ช่วยช่าง
จำนวน	๑	-	-	๒	-	๓	๒	-

แผนผังองค์กร ก 0 ปรบชวคปชบชวทวทว พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**



ระดับ	จำนวนการ คน	สก.	ปก.	จน.	ป.ก.	ครู	พนักงานศึกษารวม	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑๖	๑๔	๓	



รวม	จำนวนรายการ	ช.น.	ป.น.	ค.น.	น.น.	น.น.	น.น.	น.น.
จำนวน	-	-	•	-	-	-	-	-

## 11. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางรุ่งเรือง ขอนางรุ่งเรือง	ปริญญาโท	70-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	70-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	519,600 (43,300 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	687,600
2			70-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	70-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 443,940
3	นางทฤษฎี ของงุณษา	ปริญญาตรี	70-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (-)	ปฏิบัติกร	70-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (-)	ป.ก.	207,480 (17,290 x 12)	-	-	207,480
4			70-3-00-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	70-3-00-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 435,600
5	นางसानันท์ย สังคพันธ์	ปริญญาตรี	70-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (-)	ชำนาญกร	70-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (-)	ช.ก.	245,280 (20,440 x 12)	-	-	245,280
6	นางสาวสุรภา พันธุ์สา	ปริญญาตรี	70-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (-)	ปฏิบัติกร	70-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (-)	ป.ก.	229,920 (19,160 x 12)	-	-	229,920
7	นางสาวสุสดี ชินทุ	ปริญญาตรี	70-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (-)	ชำนาญกร	70-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (-)	ช.ก.	288,120 (24,010 x 12)	-	-	288,120
8			70-3-01-3105-001	นิติกร (-)	ป.ก./ช.ก.	70-3-01-3105-001	นิติกร (-)	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
9			70-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข (-)	ป.ก./ช.ก.	70-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข (-)	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
10			70-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (-)	ป.ม/ช.ง.	70-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (-)	ป.ม/ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900
11						70-3-01-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (-)	ป.ม/ช.ง.	202,620 (16,885 x 12)	-	-	(กำหนดเงิน) 297,900
12			70-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (-)	ป.ม/ช.ง.	70-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (-)	ป.ม/ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900
13	นางสนามดีศรี ของงุณษา	ปริญญาตรี	70-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (-)	ปฏิบัติกร	70-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (-)	ป.ก.	158,760 (13,230 x 12)	-	660 (55 x 12)	159,420



### 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม			กรอบอัตราว่างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
14.	นางสาวสุภาวลา อรรถชงวรา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (-)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (-)	222,840 (18,570 x 12)	-	-	222,840	
15	พันโทหญิงฉวีลักษณ์ สิริขจร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (-)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (-)	231,480 (19,290 x 12)	-	-	231,480	
16.			-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (-)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (-)	271,320 (22,610 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 188,000	
17	นางสาววรรณิกา โสภศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (-)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (-)	175,680 (14,640 x 12)	-	-	(อุปเสิก 66) 159,420	
18	ว่าที่ร้อยตรีหญิง บุญมี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้น (-)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้น (-)	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420	
19	นายณัฐสิทธิ์ นบะสานนท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	144,240 (12,020 x 12)	-	15,180 (1,265 x 12)	159,420	
20	นายภรณ ชันธุส	ม.6	-	พนักงานชั้นรองยนต์ (-)	-	-	พนักงานชั้นรองยนต์ (-)	121,920 (10,160 x 12)	-	24,000 (2,000 x 12)	145,920	
21	ว่าที่ร้อยตรีภราดร บุญมี	ปวส.	-	พนักงานชั้นรองยนต์ (-)	-	-	พนักงานชั้นรองยนต์ (-)	121,680 (10,140 x 12)	-	24,000 (2,000 x 12)	145,680	
22	นายณัฐนันท์ ตาบุตร	ป.ตรี	-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	159,840 (13,320 x 12)	-	-	159,840	
23	นายสุวิธา อัญบัว	ม.6	-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	123,360 (10,280 x 12)	-	24,000 (2,000 x 12)	147,360	
24			-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักร (-)	169,140 (14,095 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 112,800	
25	นายภฤตศา เพ็ญชุม	ปวส.	-	พนักงานชั้นรถใช้ภัย (-)	-	-	พนักงานชั้นรถใช้ภัย (-)	112,800 (9,400 x 12)	-	24,000 (2,000 x 12)	136,800	
26	นายณิภัท ศิริโปเม	ปวส.	-	พนักงานชั้นเพลิง (-)	-	-	พนักงานชั้นเพลิง (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	

### 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและยกกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม			กรอบอัตราว่างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
27	นายจินเนวัตร บรรพต ปวช.		-	พนักงานดับเพลิง (-)	-	-	พนักงานดับเพลิง (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
28	นางสาวอุษณีย์ สมการ -		-	พนักงาน (-)	-	-	พนักงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
29	นายวิระศักดิ์ โสภคคำ ม.6		-	พนักงาน (-)	-	-	พนักงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
30	นายอุฬ และจันทา ป.ตรี		-	พนักงาน (-)	-	-	พนักงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
31	-		-	พนักงาน (-)	-	-	พนักงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000	
32	นายประสิทธิ์ แสนบุศร ป.ตรี		-	ภารโรง (-)	-	-	ภารโรง (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
33	นางสาวกัญญา เบาแสง ปริญญาโท		70-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	70-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	484,320	
34	-		70-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (-)	ป.ก./ช.ก.	70-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (-)	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
35	-		70-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (-)	ป.ก./ช.ก.	70-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (-)	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
36	-		70-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ (-)	ป.ก./ช.ก.	70-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ (-)	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
37	นางสาวสุวิสา กุเมธ ปริญญาโท		70-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-)	ชำนาญการ	70-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-)	244,320 (20,360 x 12)	-	-	244,320	
38	นางสาวนุภาวี แสนสี ปวช.		70-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (-)	ปฏิบัติงาน	70-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (-)	155,640 (12,970 x 12)	-	3,780 (315 x 12)	159,420	
39	-		70-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (-)	ปฏิบัติงาน	70-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (-)	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900	

## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเทียบ	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
40	นางสาวสุภาพร มาลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	138,240 (11,520 x 12)	-	21,180 (1,765 x 12)	159,420	
41	นางสาวนงิษฐา ขุนตาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	150,840 (12,570 x 12)	-	8,580 (715 x 12)	159,420	
42	นางอัสติดา โคตรเพชร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	167,520 (13,960 x 12)	-	-	167,520	
43	นางสาวสุพิธา จิตราช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420	
44	นายพนธ์ ศรีสิงห์บุญ	ป.โท	70-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	70-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	411,480	
45	นายชิงณะ มั่นคง	ป.ตรี	70-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	70-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	357,720 (29,810 x 12)	-	-	357,720	
46	นายพิชิต เวียงจันทร์	ป.ตรี	70-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	70-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960	
47			70-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	70-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินเดือน 66)	
48			70-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	70-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินเดือน 66)	
49					ปท./ชท.	70-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	238,560 (19,880 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
50					ปท./ชท.	70-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	238,560 (19,880 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
51	นายบรรพต การน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420	
52	นายบัณฑิต ขานวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420	



## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
53			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (-)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (-)	202,620 (16,885 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 138,000	
54	นายวิชาญ เหล่าขุม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	137,640 (11,470 x 12)	21,780 (1,815 x 12)	-	-	159,420	
55	นายชัชวาล บุญเหล็ก	ปวส.	-	คนงาน (-)	-	คนงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	-	-	120,000	
56			-	คนงาน (-)	-	คนงาน (-)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000	
57	นายยาพนัน กันสีลา	ป.โท	70-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	70-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	409,320 (34,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	451,320	
58			70-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา (-)	ป.ก/ช.	70-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา (-)	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
59				นักส่งเสริมการ		70-3-08-3806-001	นักส่งเสริมการ	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
60						70-3-08-4203-001	เจ้าพนักงานจัดชุด (-)	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
61						70-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-)	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
62	นางสาวจันทร์หอม อุดวิ	ป.โท	70-3-08-6600-067	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-067	ครู (-)	-	-	-		
63	นางอิตติภากรอุยน์ บุญมี	ป.ตรี	70-3-08-6600-068	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-068	ครู (-)	-	-	-		
64	นางสมเพชร จันทร์เขียว	ป.ตรี	70-3-08-6600-069	ครู (-)	-	70-3-08-6600-069	ครู (-)	-	-	-		
65	นางสมจิตร จ้าปาลี	ป.ตรี	70-3-08-6600-070	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-070	ครู (-)	-	-	-		

### 11. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและภาระที่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
66	นางสาธิตยา เป็รัมย์ชัย ป.โท		70-3-08-6600-071 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-071 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
67			70-3-08-6600-072 (-)	ครู (-)	-	70-3-08-6600-072 (-)	ครู (-)	คศ.1/คศ.2	-	-	(ว่างเต็ม)	
68	นางอภิญญา คลังกลาง ป.ศร		70-3-08-6600-073 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-073 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
69	นางณนุส พลิมทลา ป.โท		70-3-08-6600-074 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-074 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
70	นางนภาพร เข็มสามดี ป.ศร		70-3-08-6600-075 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-075 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
71	นางสุภัทรีพร มั่นบุตร ป.ศร		70-3-08-6600-076 (-)	ครู (-)	-	70-3-08-6600-076 (-)	ครู (-)	คศ.1	-	-		
72	นางธาริณี ทองโคตร ป.โท		70-3-08-6600-077 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-077 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
73	นางอัญรินทร์น์ สุโพธิ์ชั้น ป.โท		70-3-08-6600-078 (-)	ครู (-)	ชำนาญการ	70-3-08-6600-078 (-)	ครู (-)	คศ.2	-	-		
74	นายณัฐพร ศรีโนนยาง ป.ศร		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (-)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (-)	-	194,760 (16,230 x 12)	-	194,760	
75			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)	-	200,640 (16,720 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 138,000	
76	นางสาวชารุณี รุ่งเรือง ป.บศ.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (-)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (-)	-	161,160 (13,430 x 12)	-	161,160	
77	นางสาวปัทมาภรณ์ ม่วงอุบลรัตน์ ป.ศร		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	-	180,000 (15,000 x 12)	-	180,000	
78	นางสาวจุฑิรา นามโสม ป.ศร		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	-	210,240 (17,520 x 12)	-	210,240	

### 11. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเก็บอื่นๆ	
79			-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (-)	271,320 (22,610 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม)	
80	นายสมัย พรมปัญญา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
81	นางสาวนงศร ทองสมณกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
82	นางสาวสุภาวรัตน์ ไทกลิ่น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
83	นางสาวณัฐวรรณ คำค้อ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
84	นายชัยวัฒน์ ศรีบาง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
85	นายอัษฎายุกรณ์ อรมนชื่น	ป.โท	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	-		
86	นางศิริวิมล พุฒเขียว	ป.วช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	-	๓๒๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	๓๒๐,๐๐๐	
87	นางสาวจงภรณ์ แสนบาท	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	-	๓๒๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	๓๒๐,๐๐๐	
88	นางสาวปิกรวรรณ นามณี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (-)	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	-	๓๒๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓๒)	๓๒๐,๐๐๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ด้วยปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับภาระการบริหารงานของท้องถิ่นทั้งในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน คนหรือบุคลากรหน่วยงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด หน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพไปด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบลสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และเพิ่มศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่มีความคุณธรรมและจริยธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม สัมมนา ตามหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ จัดอบรมและเทศบาลยังจัดโครงการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ แก่คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี ฉะนั้น ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ดังนี้

๑. สนับสนุนให้มีการวางแผนกำลังคน กำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณและมาตรการการบริหารบุคคล ซึ่งสามารถระดมศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๒. กำหนดค่านิยมในด้านความซื่อสัตย์ ความสุจริต คุณธรรม และมนุษยธรรมแก่พนักงานและลูกจ้าง

๓. ส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ วิชาชีพ การวิจัยและพัฒนา มีความรู้เชิง สหวิทยาการในระดับสากล และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

### แนวทางการพัฒนา

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเร่งการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องทั่วถึง

๒. จัดระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน และสถานที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สำหรับพนักงานและลูกจ้างทุกกลุ่มงาน

๓. ข้าราชการทุกตำแหน่งทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มนุษยธรรม มีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการและมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๔. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานแนวทางเทคนิค และวิธีการทำงานในแนวใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการจัดการ และปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. สรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรในสายงาน เพื่อสร้างโอกาส ความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นระบบ

๗. พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และความสัมพันธ์ภายในการบริหาร การจัดการ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรทุกระดับ

๘. สนับสนุนการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน และลูกจ้างเพื่อ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สรุปคือ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคคลอย่างจริงจังนั่นเอง

#### แผนการพัฒนาศูนย์กลางองค์กรบริหารส่วนตำบลโมบเมือง

รายการ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ เกี่ยวข้อง	๑๘๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๑,๕๐๐
๒. โครงการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ใน ประเทศ)	๒๑๕,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑๙๘,๕๗๐
๓. โครงการเสริมสร้างวินัยของบุคลากรใน องค์กร	๘๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๔. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐
๕. โครงการฝึกอบรมสัมมนาพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๖๙๕,๖๘๐	๕๒๑,๒๑๐	๖๗๐,๑๐๐
๖. การส่งเสริมอบรมสัมมนาที่หน่วยงานอื่น จัดขึ้น	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
๗. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ในสำนักงาน	๓๑๙,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐
๘. จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาพัฒนาตนเองกับ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๙๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐



## บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง  
เรื่อง การเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู อบต. ตุ๊กจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จึงกำหนดการเสริมสร้างมาตรฐานและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๒. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๔. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๕. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายถาวร วิชัยมงคล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ที่ ๕๓๔/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองให้เหมาะสม

อาศัยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และหนังสือที่ มท.๐๔๐๔.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

- |                                  |   |                         |
|----------------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นายถาวร วิชัยวงศ์             | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง       | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. นายรุ่งเรือง ธนปราชญ์เป็รื่อง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง       | เป็นกรรมการ             |
| ๓. นางสาวพิศกุล เมาวันแสง        | ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๔. นายอาคมสัน กั้นสีชา           | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ             |
| ๕. นายธีระพงษ์ ศรีเจริญไพบูลย์   | ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๖. นางสาวสุกรรยา พันธวงศา        | นักทรัพยากรบุคคล                        | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์การระดมค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายถาวร วิชัยวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง  
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่ง  
ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ใน  
ห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความ  
ยินยอมตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคห้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔  
พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง เรื่อง แผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล  
โนนเมืองประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายถาวร วิชัยวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

