

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	
สำเนาประกาศ อบต.หนองหัวฟาน เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	
สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดกล่าวคือให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวพาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มี การลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รอง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว พาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน เพื่อให้

การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนด อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้อง พิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงาน ในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power

Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง รายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

- ตำบลหนองหัวฟาน แต่เดิมเป็นป่าขนาดใหญ่ ซึ่งมีสัตว์ป่ามาอาศัยน้ำกินหนองน้ำขนาดใหญ่ มีสัตว์ชนิดหนึ่งเรียกว่า “ฟาน” ราษฎรพบหัวสัตว์ชนิดนี้เป็นจำนวนมาก บริเวณหนองน้ำ ซึ่งคาดว่ามีการต่อสู้แย่งความเป็นใหญ่ในฝูงและตาย ราษฎรจึงเรียกว่า “หนองหัวฟาน” ซึ่งแยกมาจากตำบลเมืองนาทเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๖ ปัจจุบันมีหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน

- พื้นเพของชาวบ้าน เป็นชาวไทยโคราช อยู่กินมาดั้งเดิมหลายชั่วอายุคน มีภาษาพูดเป็นภาษาไทยโคราช คนเฒ่าคนแก่นิยมกินหมาก มีความเป็นอยู่แบบสังคมชนบทมีขนบธรรมเนียมประเพณีแบบไทย ๆ

- เหตุการณ์ในอดีตมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนในหมู่บ้าน การดำเนินชีวิตของคนในหมู่บ้านจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ จากการพูดคุยสอบถามผู้สูงอายุในหมู่บ้าน เล่าว่าบริเวณตำบลหนองหัวฟานยังอุดมสมบูรณ์ ระยะตั้งแต่ประมาณ ๓๐ ปี นี้ผ่านมามีภัยธรรมชาติ เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นเสมอ ปีไหนมีภัยธรรมชาติราษฎรจะไปทำมาหากินในต่างอำเภอ ต่างจังหวัด ส่วนใหญ่จะเป็นการไปขายแรงงาน เป็นต้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ได้รับการจัดตั้งยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อยู่ห่างจากตัวอำเภอขามสะแกแสงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโนนเต็ง	อำเภอคง	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเมืองนาท	อำเภอขามสะแกแสง	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลโนนเต็ง	อำเภอคง	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเมืองเกษตร	อำเภอขามสะแกแสง	จังหวัดนครราชสีมา

๑.๓ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีเนื้อที่โดยประมาณ ๔๑.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือมีพื้นที่ประมาณ ๒๕,๙๑๘.๗๕ ไร่

๑.๔ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลหนองหัวฟาน ตั้งอยู่ในระดับความสูงจากทะเลปานกลาง ตั้งแต่ระดับ ๒๑๐ - ๒๒๐ จากการวัดพื้นที่จุดสูงสุดของตำบล สูงถึง ๒๓๐ เมตร ที่บ้านโนนมะเกลือ หมู่ที่ ๒ ลักษณะเป็นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ทางทิศเหนือของตำบล เป็นที่ราบตอนกลาง ได้แก่ บ้านหนองหัวฟาน หมู่ที่ ๕ เพื่อเปรียบเทียบจากจุดสูงสุด ถึงต่ำสุดประมาณ ๓๐ เมตร บ้านหนองหัวฟาน บ้านหินตั้ง เป็นจุดต่ำสุดของตำบล ติดเขตตำบลเมืองนาท หมู่ที่ ๒ เมืองนาท ระดับความลาดเทจากเหนือสุด มองเห็นได้ชัดเจนการไหลของน้ำการถ่ายเทน้ำได้สะดวกขึ้น

๑.๕ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของอำเภอขามสะแกแสง แบ่งออกได้เป็น ๓ ฤดู

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนอบอ้าวทั่วไป และในเดือนเมษายนจะเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนมากที่สุด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ในระยะนี้จึงมีความชุ่มชื้นมาก ทำให้มีฝนตกมากตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจนถึงกลางเดือนตุลาคม หลังจากนั้นฝนจะเริ่มน้อยลง

๑.๖ ลักษณะของดิน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ประสบปัญหาเรื่องดินเค็ม ทำให้การทำเกษตรได้ผลผลิตไม่เต็มที่ ดินที่เป็นปัญหาในการเพาะปลูก มี ๓ ชนิด ดังนี้

- ดินเค็ม
- ดินดาน
- ดินมีกรวดปนทราย

๑.๗ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

มีลำห้วยที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยบุตาวงค์ ลำห้วยยาง รวมลำห้วยเล็กทั้งหมด ๙ ลำห้วย ที่ไหลมารวมกันที่บริเวณจากเหนือสุด หมู่ที่ ๒ บ้านโนนมะเกลือ ต่ำสุดบ้านโคกคูขาด บ้านหินตั้ง สายใหญ่ ได้แก่ ลำห้วยยาง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- สระวัดบ้านหนองปรือ หมู่ที่ ๑ ขนาดกว้าง ๘๐ เมตร ยาว ๑๗๐ เมตร ลึก ๓ เมตร
- สระแดงบ้านหนองปรือ หมู่ที่ ๑ ขนาดกว้าง ๗๐ เมตร ยาว ๑๓๐ เมตร ลึก ๒ เมตร
- อ่างเก็บน้ำโนนมะเกลือ หมู่ที่ ๒ เนื้อที่ ๕๐ ไร่
- สระวัดบ้านโนนมะเกลือ หมู่ที่ ๒ ขนาดกว้าง ๖๐ เมตร ยาว ๗๐ เมตร ลึก ๒.๕ เมตร
- บึงโคกคูขาดสาธารณประโยชน์ หมู่ที่ ๖ ขนาดกว้าง ๑๔๐ ยาว ๓๕๐ ลึก ๔ เมตร
- สระประมง บ้านโจด หมู่ที่ ๗ ขนาดกว้าง ๑๐๐ เมตร ยาว ๑๕๐ เมตร ลึก ๑.๕๐ เมตร
- สระเหนือ บ้านโจด หมู่ที่ ๗ ขนาดกว้าง ๖๕ เมตร ยาว ๘๐ เมตร ลึก ๓ เมตร
- สระน้ำกลางหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ ขนาดกว้าง ๕๐ เมตร ยาว ๕๐ เมตร ลึก ๔ เมตร
- สระคุ้มหนองไผ่ล้อม หมู่ที่ ๘ ขนาดกว้าง ๑๑๐ เมตร ยาว ๑๖๐ เมตร ลึก ๓ เมตร
- สระวัดหนองโจด หมู่ที่ ๙ ขนาดกว้าง ๔๕ เมตร ยาว ๖๔ เมตร ลึก ๔ เมตร

๑.๘ ลักษณะของไม้สะพานไม้

พื้นที่การจำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ไม่มีพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ

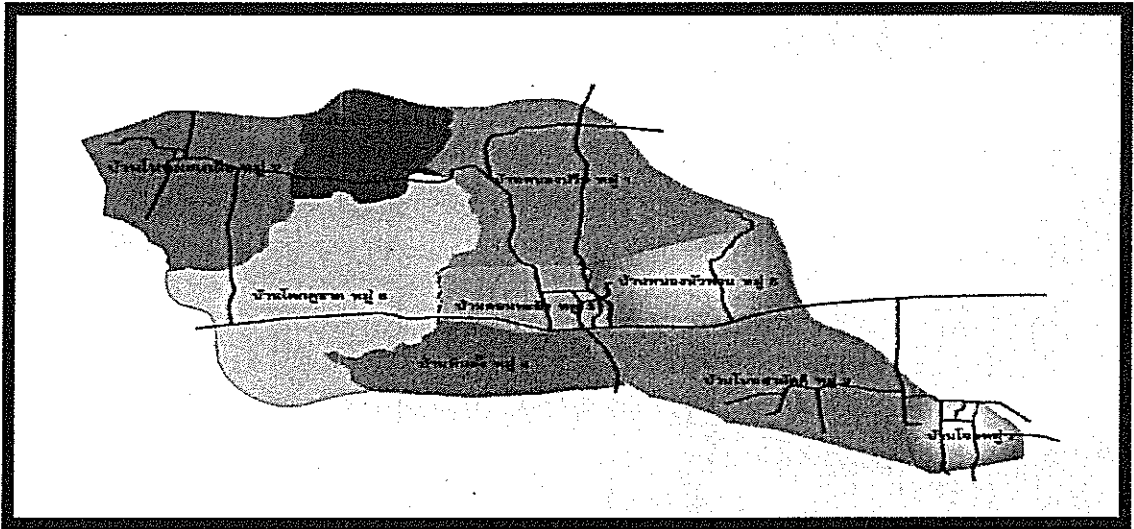
๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน โดยแยกเป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๖ หมู่บ้าน และหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เต็มบางส่วนทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๓ หมู่บ้าน ดังนี้

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน มี ๖ หมู่บ้าน ได้แก่
 - หมู่ที่ ๑ บ้านหนองปรือ
 - หมู่ที่ ๒ บ้านโนนมะเกลือ
 - หมู่ที่ ๖ บ้านโคกคูขาด
 - หมู่ที่ ๗ บ้านโจด
 - หมู่ที่ ๘ บ้านโนนบ้านนา
 - หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสามัคคี
- จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มบางส่วน มี ๓ หมู่บ้าน ได้แก่
 - หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทะยิง
 - หมู่ที่ ๔ บ้านหินตั้ง
 - หมู่ที่ ๕ บ้านหนองหัวฟาน

แผนที่ตำบลหนองหัวฟาน



๒.๒ การเลือกตั้ง

จำนวนประชากรแยกตามเกณฑ์อายุบุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในตำบลหนองหัวฟาน จากข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอขามสะแกแสง เมื่อเดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

จำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้ง	จำนวนประชากร		รวม
	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านหนองปรือ	๑๓๙	๑๔๕	๒๘๔
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนมะเกลือ	๔๘๙	๔๙๐	๙๗๙
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทะยิง	๒๒	๑๓	๓๕
หมู่ที่ ๔ บ้านหินตั้ง	๔	๔	๘
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองหัวฟาน	๒๖	๒๐	๔๖
หมู่ที่ ๖ บ้านโคกคูขาด	๒๑๐	๒๕๐	๔๖๐
หมู่ที่ ๗ บ้านโจด	๒๖๙	๒๗๗	๕๔๖
หมู่ที่ ๘ บ้านโนนบ้านนา	๑๒๕	๑๔๓	๒๖๘
หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสามัคคี	๑๕๗	๑๖๗	๓๒๔
รวมทั้งสิ้น	๑,๔๔๑	๑,๕๐๙	๒,๙๕๐

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอ ขามสะแกแสง เมื่อเดือน กันยายน ๒๕๖๔ ประชากรของตำบลหนองหัวฟาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๗๐๕ คน จำแนกเป็นชาย ๑,๘๐๓ คน หญิง ๑,๙๐๒ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๙.๓๔ คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๙๘๗ ครัวเรือน ดังนี้

จำนวนครัวเรือนและประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองปรือ	๑๑๑	๑๗๕	๑๘๘	๓๖๓	
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๒๙๗	๖๑๑	๖๒๐	๑,๒๓๑	
๓	บ้านดอนทะยิง	๘	๒๔	๑๓	๓๗	เฉพาะในเขต อบต.

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๔	บ้านหินตั้ง	๖	๔	๕	๙	เฉพาะในเขต อบต.
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๓๔	๒๗	๒๒	๔๙	เฉพาะในเขต อบต.
๖	บ้านโคกคูขาด	๑๖๖	๒๕๙	๓๑๖	๕๗๕	
๗	บ้านโจด	๑๕๕	๓๓๘	๓๔๔	๖๘๒	
๘	บ้านโนนบ้านนา	๙๖	๑๕๖	๑๘๖	๓๔๒	
๙	บ้านโนนสามัคคี	๑๑๔	๒๐๙	๒๐๘	๔๑๗	
รวมทั้งสิ้น		๙๘๗	๑,๘๐๓	๑,๙๐๒	๓,๗๐๕	

ที่มา : ข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา (เมื่อ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีสถานศึกษา ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่ง
- ห้องสมุดประชาชน ๑ แห่ง

- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ๙ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง คือ
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนบ้านโจด
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง คือ
 ๑. โรงเรียนบ้านหนองปรือ
 ๒. โรงเรียนบ้านโนนมะเกลือ
 ๓. โรงเรียนบ้านโจดทำวสุรนาหรืออนุสรณ์ ๔ มีจำนวนนักเรียน ดังนี้

โรงเรียนบ้านหนองปรือ

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๑	๒	๓
อนุบาล ๒	๓	๑	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๔	๓	๗
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๐	๒	๒

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๓	๒	๕
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๐	๓	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๓	๑	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓	๑	๔
รวมทั้งสิ้น	๑๗	๑๕	๓๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔)

โรงเรียนบ้านโนนมะเกลือ

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๑๐	๓	๑๓
อนุบาล ๒	๕	๔	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๔	๕	๙

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๒	๔	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๘	๖	๑๔
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๗	๔	๑๑
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๖	๓	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓	๓	๖
รวมทั้งสิ้น	๔๕	๓๒	๗๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔)

โรงเรียนบ้านโจด (ท้าวสุรนารีอนุสรณ์ ๔)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๒	๕	๔	๙
อนุบาล ๓	๕	๔	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๔	๓	๗

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖	๔	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๗	๓	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๔	๔	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๔	๖	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔	๕	๙
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๓๓	๗๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ศูนย์บ้านโจด

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
๒ ปี	๒	๒	๔
๓ ปี	๓	๓	๖
๔ ปี	๔	๓	๗
รวม	๙	๘	๑๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
๒ ปี	๔	๓	๗
๓ ปี	๖	๔	๑๐
๔ ปี	๑	๓	๔
๕ ปี	๐	๑	๑
รวม	๑๑	๑๑	๒๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔)

๔.๒ สาธารณสุข

การสาธารณสุข

- โรงพยาบาล	-	แห่ง
- สถานีอนามัย	๑	แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๖	แห่ง
- คลินิก	-	แห่ง

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานและหน่วยงานสาธารณสุข ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกัน รมรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหาร

ที่ถูกละเลย การใช้จ่ายเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และ ประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานพยายาม อย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัวฟาน จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไข ปัญหา สถิติด้านสุขภาพของประชาชนในเขตตำบลหนองหัวฟานจากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ พบดังนี้

- เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน พบ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๑ คน จากจำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๔๔๔ คน

- เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวน้อย ๖ เดือนแรกติดต่อกัน พบไม่ผ่านเกณฑ์ ๓ คน จากจำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๖ คน

- คนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อคัดกรองความเสี่ยงฯ พบไม่ผ่าน เกณฑ์ ๙๒๑ คน จากจำนวนที่สำรวจ ๑,๓๓๗ คน

รายงาน ๕ อันดับโรคทางระบาดวิทยา ตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง ประจำปี ๒๕๕๙

ลำดับที่	ชื่อโรค	ยอดรวมป่วย	อัตราป่วยต่อประชากรแสนคน
๑	อุจจาระร่วง	๔๔	๖๔๗.๘๒
๒	ปอดบวม	๑๖	๒๓๕.๕๗
๓	ไข้ไม่ทราบสาเหตุ	๑๐	๑๕๗.๒๓
๔	มือ เท้า ปาก	๓	๔๔.๑๗
๕	สุกใส	๒	๒๙.๕๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙)

๔.๓ อาชญากรรม

ยังไม่พบเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ปัญหาที่พบ ส่วนใหญ่คือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชน ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้ เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทาง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ยังคงมีกลุ่มเสี่ยงในเด็ก เยาวชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานพยายามแก้ไขปัญหาโดยการณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การ แจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ สถิติด้านยาเสพติดของเด็ก เยาวชน และประชาชนในเขตตำบลหนองหัว ฟานจากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ พบดังนี้

- คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา (ยกเว้นการดื่มเป็นครั้งคราว) พบไม่ผ่านเกณฑ์ ๒๐๒ คน จากจำนวนที่สำรวจ ๒,๒๗๖ คน
- คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่ พบไม่ผ่านเกณฑ์ ๓๒๔ คน จากจำนวนที่สำรวจ ๒,๒๗๖ คน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

-ผู้สูงอายุ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองปรือ	๓๕	๒๙	๖๔
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๑๑๒	๑๑๔	๒๒๖
๓	บ้านดอนทะยิง	๓	๒	๕
๔	บ้านหินตั้ง	๐	๑	๑
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๕	๒	๗
๖	บ้านโคกคูขาด	๕๓	๖๓	๑๑๖
๗	บ้านโจด	๕๙	๗๐	๑๒๙
๘	บ้านโนนบ้านนา	๓๔	๔๑	๗๕
๙	บ้านโนนสามัคคี	๔๐	๓๒	๗๒
รวมทั้งสิ้น		๓๔๑	๓๕๔	๖๙๕

-ผู้พิการ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองปรือ	๑๐	๘	๑๘
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๓๗	๔๕	๘๒
๓	บ้านดอนทะยิง	๐	๐	๐
๔	บ้านหินตั้ง	๐	๐	๐

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย	หญิง	รวม
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๐	๒	๒
๖	บ้านโคกคูขาด	๑๑	๑๒	๒๓
๗	บ้านโจด	๑๖	๒๖	๔๒
๘	บ้านโนนบ้านนา	๖	๑๘	๒๔
๙	บ้านโนนสามัคคี	๖	๘	๑๔
รวมทั้งสิ้น		๔๖	๑๑๙	๑๖๕

-ผู้ป่วยเอดส์

จำนวน ๖ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การติดต่อระหว่างอำเภอได้ ๒ เส้นทาง

-ออกจากอำเภอผ่านตำบลขามสะแกแสง ตำบลเมืองเกษตรสีเขียวไปตำบลหนองหัวฟานเป็นถนนลาดยาง

-ออกจากอำเภอผ่านตำบลขามสะแกแสง ตำบลเมืองนาท เข้าเขตตำบลหนองหัวฟานเป็นถนนลาดยาง

การคมนาคมในเขตตำบลหนองหัวฟาน

- มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบภายในตำบลและอำเภอ เพราะเป็นศูนย์กลาง

- มีถนนลาดยางจากตัวอำเภอถึงตำบลตลอดไปถึงเขตอำเภอคง ติดต่อกันสายเอเชียระยะทาง ๔๖ กิโลเมตร ไปสุดเขตบ้านวัด

- มีเส้นทางติดต่อกับหมู่บ้านได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองปรือ ถนนลูกรัง หน้าฝน ติดต่อลำบาก ระยะทาง ๕ กิโลเมตร

- มีเส้นทางติดต่อกับหมู่บ้านโนนมะเกลือ หมู่ที่ ๒ เริ่มจากหน้าบ้านพักสายตรวจถึงบ้านดอนทะยิง เป็นถนนคอนกรีต ระยะทาง ๑.๕ กิโลเมตรและต่อไปเป็นถนนลูกรังระยะทาง ๖ กิโลเมตร ติดต่อกับบ้านโนนบ้านนา

- ที่ตั้งตำบล มีถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านหนองหัวฟาน ในเขตเทศบาลระยะทาง ๕๐๐ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้า

เขตตำบลหนองหัวฟาน มีระบบการไฟฟ้าขยายยังไม่ทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นบางจุด จึงต้องทำการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๓ การประปา

การประปา

ประชาชนในตำบลหนองหัวฟาน ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากการผลิตประปาหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่จะมีเกือบทุกหลังคาเรือน จะมีบางหลังคาเรือนที่ยังไม่มีประปาใช้ จึงจำเป็นต้องขยายเขตประปาให้ทั่วถึง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่การเกษตรของตำบลหนองหัวฟาน เป็นพื้นที่ที่ต้องอาศัยน้ำฝนเพียงอย่างเดียว ไม่อยู่ในเขตชลประทานนับว่าปริมาณน้ำฝนเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อผลผลิตทางการเกษตรของตำบล หนองหัวฟานเป็นอย่างมาก

ประเภทของการผลิตที่สำคัญของตำบลหนองหัวฟานได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ปอแก้ว พริก นอกจากนี้ยังมีการทำการเกษตรแบบผสมผสาน การเลี้ยงสัตว์เป็นกิจกรรมเสริมแบบต่อเนื่อง

การผลิตข้าว

ข้าวเป็นพืชหลักที่สำคัญของตำบลหนองหัวฟาน ส่วนใหญ่เกษตรกรจะปลูกไว้เพื่อบริโภคและขาย พื้นที่ส่วนใหญ่ในการปลูกข้าวของตำบลจะกระจายทั่วไปทั้งตำบล

พันธุ์ข้าวที่เกษตรกรใช้ปลูก เป็นพันธุ์ข้าวที่ทางราชการส่งเสริมได้แก่ ขาวดอกมะลิ ๑๐๕, กข.๑๕, เหลืองประทิว, ขาวตาแห้ง เป็นต้น และข้าวพันธุ์พื้นเมืองที่เกษตรกรยังเห็นว่าเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความนิยมในการบริโภคอยู่ ซึ่งในส่วนของ การกระจายพันธุ์นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่มีโครงสร้างรางวัลสำรองพันธุ์ข้าวของกรมส่งเสริมการเกษตร

การป้องกันและกำจัดศัตรูพืช

ในสภาวะการผลิตข้าวในปีที่ผ่านมาเกษตรกรพบกับศัตรูพืชที่สำคัญและระบาดคือ เพลี้ยไฟ ในช่วงที่ฝนทิ้งช่วง สำหรับเรื่องโรคที่พบและทำความเสียหายถึงระดับเศรษฐกิจ ได้แก่ โรคเน่าคอรวง ระบาดแสดงอาการของโรคในช่วงที่ข้าวกำลังออกรวง ทำให้รวงข้าวหัก เมล็ดลีบ เกษตรกรส่วนมากไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการป้องกัน จะทำการใช้ยาเคมีก็ต่อเมื่อเกิดการระบาดแล้วเท่านั้น

ผลผลิตข้าว

ผลผลิตเฉลี่ยทั้งตำบล ๔๐๐ กก./ไร่ ส่วนใหญ่จะอยู่ประมาณ ๓๕๐ - ๔๕๐ กก./ไร่ เกษตรกรจะมีการปลูกพืชหมุนเวียนในนาข้าว เช่น ปลูกถั่วลิสงก่อนข้าว ปลูกถั่วเขียว เป็นต้น

ปัญหาและข้อจำกัดในการปลูกข้าว

๑. ปัญหาเรื่องการทิ้งช่วงของฝน ทำให้เกิดปัญหาหากล้าตาย การทำนาไม่ทันฤดูกาล บางรายมีกล้าแล้ว แต่ไม่มีน้ำในแปลงปักดำ

๒. ปัญหาด้านแรงงาน บางช่วงเดือนแรงงานในการปักดำขาดแคลนพอถึงช่วงเก็บเกี่ยว ก็เช่นกัน ทำให้ผลผลิตเสียหายได้

๓. การใช้ปุ๋ยบำรุงดินของเกษตรกรยังมีน้อย ส่วนใหญ่จะมุ่งไปในทางปุ๋ยเคมี จึงควรมหาแนวทางปรับปรุงบำรุงดินโดยการปลูกพืชตระกูลถั่วหมุนเวียนบ้าง

๔. คุณภาพของดิน มีความเหมาะสมในบางส่วนของตำบลซึ่งก็เป็นบริเวณพื้นที่ไม่มากนัก เป็นปัญหาเกี่ยวกับด้านผลผลิต/ไร่

มันสำปะหลัง

การปลูกมันสำปะหลังส่วนใหญ่เกษตรกรจะปลูก ๒ ช่วง คือช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน และช่วงเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พันธุ์ที่ใช้ได้แก่ พันธุ์ระยอง

ในเรื่องการใช้ปุ๋ยนั้น ปัจจุบันเกษตรกรได้เห็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าโดยมีการใช้ปุ๋ยคอกในการเพิ่มผลผลิตกันมากขึ้น สำหรับการใส่ปุ๋ยเคมีมีการใช้ปุ๋ยสูตร ๑๕-๑๕-๑๕ อัตรา ๑๐-๑๕ กก./ไร่ โดยใส่หลังการกำจัดวัชพืช ส่วนปุ๋ยคอกปริมาณการใช้ขึ้นอยู่กับปริมาณที่สามารถหาได้ โดยใส่ในช่วงการเตรียมดินปลูก การเตรียมดินปลูก เกษตรกรจะจ้างรถไถใหญ่ทั้งหมด

การบำรุงดูแลรักษา เกษตรกรจะมีการกำจัดวัชพืชประมาณ ๒-๓ ครั้ง สำหรับมันสำปะหลังที่ปลูกต้นฝน และ ๑-๒ ครั้งสำหรับเกษตรกรที่ปลูกในช่วงปลายฝนในสภาพพื้นที่เป็นดินทรายจัด

ปัญหาและข้อจำกัดในการปลูกมันสำปะหลัง

๑. ราคา เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการที่จะกำหนดพื้นที่ปลูกในแต่ละปีเนื่องจากราคายังไม่แน่นอนเกษตรกรผู้ปลูกพืชชนิดนี้ต้องมีการเสี่ยงสูง

๒. ปุ๋ย อัตราการใช้ยังไม่ถูกต้อง

พริก

เป็นพืชที่สามารถทำรายได้ให้กับเกษตรกรในตำบลหนองหัวฟานมากพอประมาณ เนื่องจากมีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสม

พันธุ์ที่ใช้ปลูก เป็นพันธุ์จินดา, ยอดสน, บางช้าง และพริกพันธุ์บ้านขาม เนื่องจากมีความทนแล้งได้ดีผลผลิตต่อไร่สูง ตลาดต้องการในรูปของพริกแห้ง สามารถเก็บไว้ได้นาน

การเตรียมดิน เกษตรกรส่วนใหญ่จะว่าจ้างรถไถขนาดใหญ่ และมีการใช้รถไถขนาดเล็กบ้าง มีการไถยกร่องบ้างสำหรับพื้นที่ที่อยู่ในที่ลุ่ม

การเพาะกล้า เกษตรกรจะมีการทำแปลงเพาะกล้าโดยทำแปลงขนาดกว้าง ประมาณ ๑.๕ เมตร ยาวตามความต้องการ เพาะกล้าในเดือน เมษายน - พฤษภาคม

การปลูก จะมีการปลูกในช่วงที่ฝนตก ความชื้นในดินพอประมาณ ส่วนใหญ่ในเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม หลุมละ ๒ ต้น ระหว่างแถว ๗๐ ซม. ระหว่างต้น ๗๐ ซม.

การบำรุงรักษา มีการกำจัดวัชพืชประมาณ ๒ ครั้ง ครั้งแรกพริกอายุ ๑๕ วัน และครั้งที่ ๒ หลังครั้งแรกประมาณ ๑๕ วัน ในครั้งนี้จะมีการใส่ปุ๋ยเคมี และปุ๋ยคอก ที่นิยมใช้เป็นมูลจากหมู และมีการใช้ปุ๋ยเคมีสูตร ๑๕-๑๕-๑๕ บ้างอัตราเฉลี่ย ๑๕-๒๐ กก./ไร่ ปัจจุบันเกษตรกรบางรายเริ่มรู้จักใช้ฮอร์โมนในการเพิ่มผลผลิตพริก ส่วนใหญ่เป็นฮอร์โมนที่ใช้ในการติดดอก

ศัตรูพืช ที่สำคัญๆ และพบบ่อยมีระบาดทุกปี ได้แก่ เพลี้ยไฟ ส่วนโรคที่พบมากคือโรคกุ้งแห้งของพริก อาการผลมีแผลเป็นจุด ราคาตกต่ำ ซึ่งเกษตรกรผู้ปลูกพริกมีความเข้าใจในการใช้ยาเคมีมากพอสมควร

การเก็บเกี่ยว จะเริ่มเก็บเกี่ยวผลผลิตตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน เป็นต้นไป จนถึงเดือนมกราคม เป็นอย่างช้า ผลผลิตเฉลี่ยในตำบลหนองหัวพาน ประมาณ ๒๒๐ กก./ไร่

ปัญหาและข้อจำกัดในการปลูกพริก

๑. แหล่งน้ำ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดแคลนแหล่งน้ำ ในบางช่วงเกิดสภาวะฝนทิ้งช่วงนานๆ จำเป็นต้องมีการให้น้ำแก่พริก

๒. ราคา เกษตรกรส่วนใหญ่จำหน่ายได้ราคาไม่สูงเท่าที่ควร ขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลางที่มารับซื้อ เกษตรกรจำเป็นต้องขายเนื่องจากอยู่ในช่วงที่ต้องชำระหนี้สินแก่ธนาคารต่างๆ ที่ทำการกู้มา

ปัญหาของตำบลหนองหัวพาน

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แม้ว่าจะมีแหล่งน้ำทางธรรมชาติอยู่บ้าง อาทิ เช่น ลำห้วยยาง ลำห้วยบุตรวงศ์ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ด้านการเกษตรได้เพียงฤดูฝนเท่านั้น จากนั้นแล้วปริมาณของน้ำจะไม่เพียงพอ

๒. ผลผลิตราคาตกต่ำ เช่น มันสำปะหลัง, ปอแก้ว

๓. ปัญหาเรื่องดินเค็ม ขณะนี้พบบริเวณดินเค็มเล็กน้อยมีคาบเกลือ ๑-๑๐% ของพื้นที่ ประมาณ ๑๐% ของพื้นที่ทั้งตำบล ในอนาคตจะต้องส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างแน่นอน

๔. การผลผลิตสัตว์ ในเรื่องขาดทำเลเลี้ยงสัตว์

๕. การใช้ประโยชน์จากที่ดินยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

การประกอบอาชีพ	เกษตรกร (ราย)	พื้นที่ปลูก (ไร่)	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ผลผลิตทั้งหมด (ตัน)	ราคา/ (กก.)	เป็นเงินทั้งหมด (บาท)	รายได้/ครัวเรือน
ทำนา	๙๖๒	๒๑,๕๖๕	๔๐๐	๘,๖๒๖	๙	๗๗,๖๓๔,๐๐๐	๘๐,๗๐๑
ข้าวโพด	๒๘	๓๐๖	๕๕๐	๑๖๘	๕	๘๔๑,๕๐๐	๓๐,๐๕๔
มันสำปะหลัง	๕๕	๓๓๕	๒,๙๐๐	๙๗๒	๑.๕๐	๑,๔๕๗,๒๕๐	๒๖,๔๙๕
อ้อย	๑๐	๕๐	๘,๓๐๐	๘๓๕	๐.๘๐	๓๓๒,๐๐๐	๓๓,๒๐๐
พริก	๓๓๕	๔๘๐	๒๒๐ (แห้ง)	๑๐๖	๑๕๐	๑๕,๘๔๐,๐๐๐	๔๗,๒๘๔
รวม	๑,๓๙๐	๒๒,๗๓๖	-	๑๐,๒๘๗	-	๙๖,๑๐๔,๗๕๐	-

อาชีพและรายได้

ผลผลิตเฉลี่ย ราคา ต้นทุนการผลิต

๑. การทำนา ผลผลิตเฉลี่ย ๓๒๐ กก./ไร่
๒. มันสำปะหลัง ผลผลิตเฉลี่ย ๒.๘ ตัน/ไร่
๓. ข้าวโพด ผลผลิตเฉลี่ย ๕๕๐ กก./ไร่
๔. อ้อย ผลผลิตเฉลี่ย ๗ ตัน/ไร่
๕. พริก ผลผลิตเฉลี่ย (พริกแห้ง) ๒๒๐ กก./ไร่

รายได้จากภาคเกษตรต่อครัวเรือน

๑. ข้าว เฉลี่ยครัวเรือนละ ๓๗,๐๕๔ บาท
๒. พริก เฉลี่ยครัวเรือนละ ๖๘,๕๓๙ บาท
๓. อ้อย เฉลี่ยครัวเรือนละ ๖๒,๖๔๒ บาท
๔. ถั่วลิสง เฉลี่ยครัวเรือนละ ๒,๐๐๖ บาท
๕. มันสำปะหลังเฉลี่ยครัวเรือนละ ๓๖,๗๕๐ บาท

รายได้ของเกษตรกรได้มาจากภาคเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา, ปลูกพืชไร่ เช่น อ้อย, พริก, ข้าวโพด, มันสำปะหลัง ตามลำดับและการเลี้ยงสัตว์

ต้นทุนการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญในตำบลหนองหัวฟาน

กิจกรรม	ชนิดพืช						
	ข้าว (บาท)	พริกแห้ง (บาท)	อ้อย (บาท)	ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ (บาท)	มันสำปะหลัง (บาท)	ถั่วลิสง (บาท)	
เตรียมดิน	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	
ค่าพันธุ์	๒๑๐	๒๐๐	๑,๔๐๐	๑๘๐	๒๐๐	๓๕๐	
ค่าแรงงาน ปลูกวัชพืช	๕๓๕	๑,๖๒๐	๒,๖๕๐	๖๕๐	๑,๖๒๐	๔๘๐	
ค่าสารเคมี	-	๕๐๐	-	๕๕	-	๕๕	
ค่าปุ๋ยเคมี	๖๓๐	๖๓๐	๑,๐๕๐	๖๓๐	๖๐๐	๒๕๐	
ค่าเก็บเกี่ยว	๕๐๐	๔,๐๐๐	๗๐๐	๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	
รวม	๒,๑๒๕	๗,๒๐๐	๖,๐๕๐	๒,๒๔๕	๓,๑๕๐	๑,๘๖๕	

๖.๒ การปลุกเสก

เป็นการประกอบพิธีในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

- โค
- กระบือ
- สุกร
- เป็ด
- ไก่

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ศาสนสถานแห่งวัฒนธรรม

ตำบลหนองหัวฟาน ประชากรนับถือศาสนาพุทธและมีการประกอบกิจกรรมทางศาสนาตามพิธีกรรมต่าง ๆ ของศาสนา

- วัด	๕	แห่ง
- สำนักสงฆ์	-	แห่ง
- ศูนย์วัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน	-	แห่ง
- โบสถ์	-	แห่ง
- มัสยิด	-	แห่ง
- พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ	-	แห่ง
- โบราณสถาน	-	แห่ง
- พิพิธภัณฑ์เอกชน	-	แห่ง
- พิพิธภัณฑ์ของวัด	-	แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีการจัดงาน
บวงสรวงท่านท้าวสุรนารี ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน ตุลาคม
- งานวันพริกและของดีอำเภอขามสะแกแสง ประมาณเดือน ธันวาคม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักรสารใช้สำหรับในครัวเรือน การเผาถ่านใช้ในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ร้อยละ ๘๐ พุดภาษาถิ่นโคราช และภาษาอีสานร้อยละ ๒๐

๗.๔ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน
ของผากที่ขึ้นชื่อคือหมีโคราช และพริกพันธุ์ดี

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำผิวดิน และน้ำใต้ดิน ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา ถึงจะสามารถใช้น้ำได้ เพราะน้ำมีลักษณะขุ่น เหม็น และบางแห่งเค็ม นอกจากนี้ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนน้ำเนื่องจากปริมาณน้ำฝนที่ตกมาน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๘.๒ ป่าไม้ ในเขต อบต.ไม่มีพื้นที่ป่าไม้เศรษฐกิจ

๘.๓ ภูเขา ไม่มีภูเขา

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม และน้ำใต้ดินเค็ม ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหานคร

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

๑) ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล(ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทย ในทุกภาคส่วนและนานาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒) วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๓) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

๑. ความมั่นคง

๑.๑ การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล

๑.๒ ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง

๑.๓ ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน

๑.๔ ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความ

เข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๑.๕ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๒. ความมั่งคั่ง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่ประเทศ รายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒.๒ เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูงสามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างมั่งคั่ง

๒.๓ ความสมบูรณ์ในทุน ที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุน ทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ

(๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ

(๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ

(๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

(๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวราบมากขึ้น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น

ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคการเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิต การเกษตรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย

(๓) การพัฒนาการพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวิสัยกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสาสากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนากลยุทธ์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหาร สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติ ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการ

พัฒนาในอนุภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรี และสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆและสาธารณชนไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีความสุขที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในหน่วยงานภาครัฐ

(๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๔) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ

(๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม

และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนา ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็น ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมี กรอบ วิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเป็น กรอบ ที่แผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไปพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่ บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อน ให้การ พัฒนาในด้านต่าง ๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีทั้งนี้โดยได้ คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดหลักการและเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ ดังนี้

หลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑

๒. คนไทยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทักษะในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์มีความเคารพในความแตกต่าง และมีจุดยืนทางจริยธรรม

๓. ชุมชน ภาคประชาสังคมภาคเอกชนและภาครัฐร่วมกันพัฒนาประเทศบนหลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๔. มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่ยึดพื้นที่เป็นหลัก
๕. ปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกระดับ

เป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. คนไทยทุกคนมีคุณภาพสามารถปรับตัวรองรับสังคมสูงวัยและบริบทการพัฒนาในอนาคต

- ๑.๑ ค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ไม่ต่ำกว่า ๐.๘ คะแนน

- ๑.๒ IQ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ๑๐๐

- ๑.๓ ร้อยละ ๗๐ ของเด็กไทยมีคะแนน EQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

- ๑.๔ ผลคะแนนสอบ PISA ในแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่า ๕๐๐

- ๑.๕ สัดส่วนของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. สังคมมีความเหลื่อมล้ำน้อยลง

- ๒.๑ รายได้เฉลี่ยต่อหัวของกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๑๕/ปี

- ๒.๒ การถือครองสินทรัพย์ทางการเงินของกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้น

- ๒.๓ สัดส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงเหลือร้อยละ ๗.๔

๓. มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและแข่งขันได้

- ๓.๑ เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ โดยมีรายได้ต่อหัวเป็น ๘,๒๐๐ ดอลลาร์ สหรัฐ.

- ๓.๒ มีอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งประเมินโดย IMD ให้อยู่ในกลุ่ม ๑ ใน ๒๕ ของประเทศแรก มีรายได้การท่องเที่ยวไม่ต่ำกว่า ๓ ล้านล้านบาท

- ๓.๓ เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือน

- ๓.๔ พื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นเป็น ๕๐๐,๐๐๐ ไร่

๔. รักษาทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำโดย

- ๔.๑ เพิ่มพื้นที่ป่าให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ

- ๔.๒ พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มจาก ๑.๕๓ เป็น ๑.๕๘ ล้านไร่

- ๔.๓ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สันติภาพสังคมดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อไทย

- ๕.๑ ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดและปัญหาอาชญากรรมลดลง

- ๕.๒ ประเทศไทยมีอันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ ๒๐ ของโลก และมีอันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ ๑๐ ของโลก

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

๖.๑ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศอยู่ในอันดับสองของอาเซียน

๖.๒ คะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์ปชั่นให้อยู่สูงกว่าร้อยละ ๕๐

ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยให้มีทักษะและความรู้ความสามารถ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๓) การลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพและส่งเสริมให้คนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

(๔) การเสริมสร้างควมดีมีสุขของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะคนให้มีคุณภาพ

(๕) การหล่อหลอมคนไทยให้มีความเป็นพลเมืองที่ดีตามบรรทัดฐานของสังคมและส่งเสริมให้

ภาครัฐกิจทำธุรกิจเพื่อสังคม

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนา

(๑) การให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อเป็นแต้มต่อแก่กลุ่มเป่าหมายประชากรร้อยละ ๔๐

ที่มีรายได้ต่ำสุด

(๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายได้ให้ครอบคลุมประชากรทั่วประเทศ เพื่อขยายความ

คุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่สามารถเจาะจงกลุ่มเป่าหมายได้

(๓) การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง

การเงินฐานราก

(๔) การกำหนดนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มคน

ที่มีรายได้น้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(๕) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

(๖) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน และ

การจัดสวัสดิการในภูมิภาคให้มีความครอบคลุมและทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการจัดสรร

ทรัพยากรให้มีการกระจายตัวอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการสร้างปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจรวมทั้งกฎหมาย

(๗) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทสตรีในระดับการบริหารและการตัดสินใจทั้ง

ในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

(๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

(๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- (๒) การบริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความสมดุล ยั่งยืน
- (๓) แก้ปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้าน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- (๗) บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
 - (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง
แนวทางการพัฒนา

- (๑) รักษาความมั่นคงภายใน
 - (๒) พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ
 - (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย
 - (๔) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง
 - (๕) การรักษาความมั่นคงของชาติทางทะเล
 - (๖) การรักษาความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๗) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลใน

สังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดเหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

(๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ

ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
แนวทางการพัฒนา

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
- (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- (๓) การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- (๔) การพัฒนาด้านพลังงาน

(๕) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

(๖) การพัฒนาสาธารณูปการด้านน้ำประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

(๑) เร่งส่งเสริมให้เกิดสังคมนวัตกรรม และผลักดันงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์

(๒) พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาภาค (ตะวันออกเฉียงเหนือ)

(๑) เกษตร เกษตรเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหาร

ปลอดภัย

(๒) อุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

(๓) ท่องเที่ยว ท่องเที่ยวพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

(๔) น้ำ น้ำเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๕) ป่าไม้ ป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นน้ำ

- การพัฒนาเมือง

จังหวัดนครราชสีมา เมืองศูนย์การค้าการลงทุน การบริการสุขภาพ และศูนย์กลางการศึกษา

- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาคแนวทางการพัฒนา

(๑) เร่งการพัฒนาเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคม ภายใต้ความ

ร่วมมือระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจและการบริการและการลงทุนที่มีสมรรถนะสูงและเป็นที่ยอมรับในภูมิภาค

(๓) การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) เพื่อขยายฐานการผลิตการค้า/การบริการ ของผู้ประกอบการไทยสร้างผลตอบแทนจากเงินลงทุนและ Know how ของไทยและพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นชาติการค้า (Trading Nation)

(๔) มุ่งเปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอกัน

(๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในประเทศอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

(๖) บูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆภายในประเทศและภารกิจด้านการต่างประเทศ

(๗) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ ระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

(๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑. แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นแผนที่ที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่ม จังหวัด แผนพัฒนาภาคจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวฟานตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้ง ร่างกาย จิตใจและสติปัญญาอบรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพสร้างความมั่นคงด้าน อาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินและการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและ ดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

แนวคิดและทิศทางการพัฒนา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้ำ ดินคุณภาพต่ำ ประสบอุทกภัย และ ภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจน และมีปัญหาภาวะทุพพลโภชนาการ แต่มีความพร้อมด้าน สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานควบคู่ไปกับการพัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็ม ศักยภาพ พร้อมทั้งการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากภายนอกมาช่วยขับเคลื่อน โดยการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาค ตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งการใช้ ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม อนุภูมิภาคแม่โขงที่กำลังมีการ เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาใหม่ ๆ ให้แก่ภาค เพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อ การลดความเหลื่อมล้ำกับพื้นที่ส่วนอื่นๆ ของประเทศได้ในระยะยาว

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

พัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ปัญหาปัจจัยพื้นฐานด้านน้ำและดิน ให้เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีพ และการ พัฒนาเศรษฐกิจของภาค

๒. เพื่อดูแลช่วยเหลือคนจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง พึ่งพาครอบครัว และพึ่งพากันในชุมชนได้

๓. เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุน ให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ

๔. เพื่อเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าของระบบเศรษฐกิจภาคเข้ากับระบบเศรษฐกิจของประเทศ และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๕. เพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และมีบทบาทสนับสนุนประเทศเป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

เป้าหมาย

๑. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. สัมประสิทธิ์ ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือลดลง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๒-๒๕๖๕
อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๘๙๒,๖๗๖ ล้านบาท (ปี๒๕๕๙)	ขยายตัว ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓.๕	ขยายตัว ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓.๕	ขยายตัว ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓.๕	ขยายตัว ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓.๕	ขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๓.๕ ต่อปี
สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๐.๔๕๖ (ปี๒๕๖๐)	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๕๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๕๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๕๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๕๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๕๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับ การแก้ปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ๆ ของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศ เพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

๑.๓.๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระยะ ๕ ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน) รอบปีพ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ.) ได้แจ้งผลการประชุมคณะอนุกรรมการบูรณาการนโยบาย พัฒนาภาค ด้านวิชาการ (อ.ก.บ.ภ. ด้านวิชาการ) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี(นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธาน มีมติเห็นชอบนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการประจำของ จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และนายรัฐมนตรี(พลเอกประยุทธ์จันทร์โอชา)

เห็นชอบแนวทางการกำหนดกรอบการจัดสรรงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามมติที่ประชุม อ.ก.บ.ภ. ด้านวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑ และเห็นชอบแนวทางการกำหนดกรอบการจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัด ซึ่งแบ่งงบประมาณเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ งบประมาณเพื่อการพัฒนาตามศักยภาพความต้องการ ของพื้นที่ หรือประเด็นร่วมของกลุ่มจังหวัดส่วนที่ ๒ งบประมาณเพื่อการพัฒนาในลักษณะ Cluster หรือสนอง นโยบายสำคัญของรัฐบาลเชิงพื้นที่ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ จึงได้ดำเนินการทบทวน แผนพัฒนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยยึด ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติทิศทางการพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม แผนแม่บทจาก กระทรวงที่เกี่ยวข้อง และมุ่งเน้นการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกันทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา) เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาจังหวัด ฯ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แผนพัฒนาจังหวัดฯ สามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหา ร่วมกันของกลุ่มจังหวัด ให้เหมาะสมกับโอกาสและศักยภาพของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุน ของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้กลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ภ.) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดย สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๒. เป็นแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ระดับประเทศ

๓. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งการท่องเที่ยวอารยะธรรมขอม เขื่อนนิเวศน์การกีฬา

ที่มีชื่อเสียง

๔. เป็นประตูสู่อีสาน และเชื่อมโยงการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

Unique Position

“นวัตกรรมภาคอีสานด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าและการสร้างพลังงานทดแทน”

หรือ “Innovation for FASTTTT”

FASTTTT มาจากคำว่า

F = FUN ความสนุก เกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยว ผจญภัยที่ทำให้ลัดวัยหรือระดมกระชวย

การ กีฬา

A = Agriculture การเกษตร เน้นที่เป็นเศรษฐกิจหลักของกลุ่มจังหวัดฯ ได้แก่ ข้าวหอมมะลิ มัน

สำปะหลัง โคน้ำ/โควากิว

S = SILK ผลิตภัณฑ์ใหม่ ทุกจังหวัดในกลุ่มจังหวัดฯ มีวัฒนธรรมสิ่งทอผ้าไหมอันเป็นอัตลักษณ์

เฉพาะแต่ละจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา “ไหมหางกระรอก” เป็นผ้าไหมโคราชที่มีชื่อเสียง เป็นเอกลักษณ์

โดดเด่น “ไหมหมี่คั่นขอนแก่น” ของจังหวัดชัยภูมิ เป็นลวดลายที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ทรงมีพระราชดำริ

ให้อนุรักษ์ไว้ มีความประณีต สวยงาม จังหวัดบุรีรัมย์ ลายไหมที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักคือ “ซินตันแดง” และลาย

ที่ได้รับการพัฒนาใหม่คือ “ไหมหางกระรอกหมี่ภูริรัมย์” หรือ “LAVA SILK” มีลวดลายเฉพาะตัว และ

“ผ้าไหมมัดหมี่ลายโฮล” จังหวัดสุรินทร์ อยู่ที่เส้นไหมน้อยซึ่งเป็นส่วนในสุดของรังไหม มีลวดลายสีเส้นเป็นแบบฉบับทางสุรินทร์ และบ้านท่าสว่างมีโรงงานทอผ้าไหม ที่ทอผ้าให้ผู้นำ APAC ที่เดินทางมาร่วมประชุมที่ประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖

T = Tourism การท่องเที่ยว กลุ่มจังหวัดมีการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งด้านวัฒนธรรม ขอมโบราณ วัฒนธรรมท้องถิ่น การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ

T = Trade การค้า ภาคค้าปลีกค้าส่งสร้างรายได้ ๕๖,๖๗๓ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๘ ของ

ผลิตภัณฑ์มวลรวม อยู่ในลำดับที่ ๓ ของผลิตภัณฑ์มวลรวม นอกจากนี้ยังมีด่านค้าชายแดน ทั้งจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนช่องสายตะกู จังหวัดบุรีรัมย์ และจุดผ่านแดนถาวรช่องจอม จังหวัดสุรินทร์

T = Transform หรือการสร้างขยะให้มีคุณค่าเป็นพลังงานทดแทน เกิดจากปริมาณขยะมูลฝอยที่มีจำนวนมากและการนำกลับไปใช้น้อย โดยนวัตกรรมการสร้างเชื้อเพลิงจากขยะมูลฝอย (Refuse Derived Fuel: RDF)

เป้าหมายการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระยะ ๕ ปี

จากโครงสร้างเศรษฐกิจในภาพรวมของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ มีเศรษฐกิจที่สำคัญ ๓ ลำดับแรก โดยมีภาคอุตสาหกรรม มีสัดส่วนร้อยละ ๒๑ รองลงมาเป็นภาคเกษตรกรรม มีสัดส่วน ร้อยละ ๒๐ และ ภาคการค้าร้อยละ ๑๓ มีพื้นที่การเกษตรร้อยละ ๖๘.๑๕ ของพื้นที่ของกลุ่มจังหวัด ประชากร ส่วนใหญ่อยู่ในวัย แรงงาน ร้อยละ ๑๖.๘๕ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีศักยภาพทางการเกษตรที่โดดเด่น ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย โคเนื้อ โคนม ไก่ แพะ แกะ มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งท่องเที่ยวธรรมชาตินิเวศ อารยธรรม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และกีฬา มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นมรดกโลก เป็นแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ และใน ขณะเดียวกันก็มีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ สัดส่วนคนยากจน ร้อยละ ๑๒.๑ รายได้เฉลี่ยครัวเรือน/ปี ๒๕๐,๖๒๖ บาท หนี้สินเฉลี่ยครัวเรือน/ปี ๒๐๐,๒๑๗.๐๘ บาท มีความไม่เสมอภาคด้านรายได้ (Gino coefficient) สูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ จึงกำหนด เป้าหมายการพัฒนาในการเป็น

“ศูนย์กลางของเกษตรอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และสังคมเป็นสุข” โดยมีแนวคิดการพัฒนา ดังนี้

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้เป็นมาตรฐานปลอดภัยและพัฒนาจนถึงขั้นมาตรฐานอินทรีย์ในภาคการเกษตรทั้งพืชและสัตว์ โดยมีการนำนวัตกรรมในพื้นที่มาช่วยให้เกษตรกร โดยเฉพาะเกษตรกรรุ่นใหม่ (Smart Farmer) ให้มีการสืบทอดภูมิปัญญาดั้งเดิมให้คงอยู่ด้วยการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น หลักในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ๒. พัฒนาการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอ ทั้งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรให้ เพียงพอตลอดปีโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บน้ำให้อยู่ในพื้นที่ หรือการขยายพื้นที่รับน้ำการกระจาย น้ำไป ยังพื้นที่

๓. ส่งเสริมการแปรรูปของสินค้าให้มากขึ้นในพื้นที่ สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแบบครบ วงจรในพื้นที่ โดยพัฒนาช่วงกลางทางและปลายทางให้มากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ที่กำหนดให้กลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะ จังหวัด นครราชสีมาให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอาหารแบบครบวงจร

๔. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการสร้างรายได้จากภาคการเกษตร และนอกภาคเกษตร โดยเชื่อมโยงสินค้าชุมชนกับการท่องเที่ยว

๕. สร้างมูลค่าเพิ่มในสาขาการท่องเที่ยว โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน ทั้งทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการเกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว การใช้ประโยชน์จากระบบ Logistic ที่รัฐบาลไว้วางรากฐานไว้ให้ การสร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงการ สร้าง การตลาดให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับเดินทางมายังกลุ่มจังหวัด

๖. การพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแล มีศักยภาพ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการรักษาภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อให้สืบทอดไปยังรุ่น ลูกหลาน และการเพิ่มศักยภาพของเด็ก เพื่อให้สังคมมีคุณภาพและสามารถดูแลตนเองได้ในอนาคต

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปข้าวหอมมะลิ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตมันสำปะหลังเพื่ออุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทน
๓. ส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อ กระบือ และแพะ และแปรรูปเชิงคุณภาพ
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมศักยภาพการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้ได้รับความนิยม และบริหารจัดการให้มีศักยภาพ
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และค้าชายแดน
๘. ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม

ประเด็นการพัฒนา

๑. การพัฒนาขีดความสามารถเกษตรอุตสาหกรรมครบวงจร

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นศูนย์กลางด้านเกษตรปลอดภัย และอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาและบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบโลจิสติกส์และการกระจายสินค้าในภูมิภาค
- ๑.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรมให้เหมาะสม
- ๑.๔ ยกกระดับสินค้าเกษตรเข้าสู่ระบบมาตรฐาน
- ๑.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๖ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและพลังงานทดแทน
- ๑.๗ ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ๑.๘ สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย
- ๑.๙ ยกกระดับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดสินค้าเกษตร

๒. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ใหม่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ มีความสะดวก และปลอดภัย
๒. เพื่อให้กลุ่มผู้ผลิตและผู้ประกอบการใหม่มีรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่ เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๒.๒ พัฒนาสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยว
- ๒.๓ พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๔ สร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว

- ๒.๕ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬา
- ๒.๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามรอยช้าง
- ๒.๘ ส่งเสริมพัฒนา การค้า การลงทุน การค้าชายแดน
- ๒.๙ ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชน
- ๒.๑๐ ส่งเสริมนวัตกรรมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ และการตลาด
- ๒.๑๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตใหม่ให้มีคุณภาพ
- ๒.๑๒ ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๒.๑๓ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๓. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญาดีขึ้น

๒. เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ แข็งแรง มีความสุข

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นตัวเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ
- ๓.๒ พัฒนา สนับสนุน กิจกรรมการลงทุนพัฒนาด้านสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ๓.๓ ส่งเสริมอาชีพ ทักษะชีวิต และส่งเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งพาตนเอง
- ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับทบทวน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา อบต.ได้จัดทำแผนโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) แผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว โดยมุ่งเน้นพัฒนา ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ส่งเสริมการเกษตร สังคมคุณภาพพัฒนาเมืองน่าอยู่ พัฒนาศักยภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความมั่นคงของบ้านเมือง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ศูนย์กลางโครงข่ายคมนาคมและการท่องเที่ยวของภูมิภาค
นวัตกรรมการเกษตรและอุตสาหกรรมสังคมคุณภาพสูง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดนครราชสีมา

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๒) ประชาชนมีรายได้ต่อหัวต่อปี (GPP per capita) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๓) รายได้จากการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

๔) ร้อยละของประชากร ที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง (%)

๕) ค่าดัชนีความสุขของประชากรในจังหวัดเพิ่มขึ้น

๖) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

๑) สร้างเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงต่อโครงข่ายคมนาคมแห่งอนาคต และเพิ่มขีดความสามารถการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจ

๒) ยกระดับการท่องเที่ยวที่หลากหลายเชื่อมต่อภาคและภูมิภาค

๓) พัฒนานวัตกรรมการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

๔) เสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาคน และชุมชนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕) ยกระดับบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลและยั่งยืน

๖) ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐรองรับการพัฒนาเมืองและสังคมคุณภาพสูง (SMART City/ MICE City/ Art City / Safe City)

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนตำบลหนองหัวฟานมีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ ด้านการศึกษา การเกษตร พัฒนาสังคม ด้านการพัฒนาสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยปัจจุบันมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เช่น การบริหารจัดการน้ำ เตรียมรับมือ สู้ภัยแล้ง

๑.๒ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผลิตรคนที่มีคุณภาพและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคนให้มีคุณภาพ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็กสตรี และผู้ด้อยโอกาส ให้ดีขึ้น

๒.๓ พัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น สาธารณสุขสร้างสุขภาพประชาชน ๓๐๒๘ (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ ให้

๒.๔ ส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด

๒.๕ ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ ยกกระดับมาตรฐานการผลิต และการพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร เพื่อคุณภาพปริมาณ การผลิต ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริม เทคโนโลยีการเกษตร และเครื่องช่วยการเกษตร เร่งรัดสร้างอาชีพ เพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้

๓.๓ บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคารน้ำใต้ดิน สร้างโครงข่ายน้ำ เพื่อการเกษตร น้ำ สะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมทั่วถึง

๔.๒ บำรุงรักษา พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับจัดสรรที่ดีมีคุณภาพ

๔.๓ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมศีลธรรมอันดีของ ประชาชน

๔.๔ ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆในการพัฒนาแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนของประชาชน

๔.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกกระดับ

๔.๖ สยบระบบสุ่ม ส่งเสริมกีฬา บำรุงสถานที่กีฬาการท่องเที่ยวและสุขภาพ จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๒ พัฒนาความร่วมมือระหว่างส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาเพื่ออนาคต

๕.๔ ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่างสุจริต ยกกระดับความโปร่งใสใน การบริหารงาน

๕.๕ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๖ ปรับปรุงโครงสร้างให้กระชับไม่ซ้ำซ้อน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

วิสัยทัศน์

ประชาชนกินดี อยู่ดี มีสุข การคมนาคมสะดวก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งยกระดับ การศึกษา พัฒนาสู่อาเซียน สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี เทคโนโลยีก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรและชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์

- สนับสนุนเงินทุนเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- เสริมสร้างครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง
- ก่อสร้าง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม และขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ขุดลอกและพัฒนาแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมด้านเทคโนโลยี ฯ ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- สนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและป้องกันโรคระบาด
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

ค่าเป้าหมาย

- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
- สภาพสังคมดีมีความเข้มแข็ง
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ไฟฟ้า ให้ได้รับความสะดวกปลอดภัย
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและอนามัยบุคคลอย่างทั่วถึง
- สิ่งแวดล้อมดีไม่มีมลพิษ
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการปกครองส่วนท้องถิ่น
- การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
- ลดการใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช
- มีการรวมกลุ่มเพื่อแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์

เพื่อให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน บรรลุผลตามนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- สร้าง ปรับปรุง พัฒนาและซ่อมแซมถนนในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านให้ดีขึ้น
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหลังคาเรือน
- จัดหาระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำในทุกหมู่บ้านให้ดีขึ้น
- จัดอบรมกลุ่มผู้ใช้น้ำให้รู้จักใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- รับโอนแหล่งน้ำจากหน่วยงานเจ้าของเดิม เพื่อจะได้ดูแลรักษาและซ่อมแซมได้สะดวกไม่

ยุ่งยากหลายขั้นตอน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและแก้ไขปัญหาความยากจน

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนเงินทุนเพื่อส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ
- รวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อขายผลผลิต

- จัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อประกอบอาชีพเสริม
- จัดหาวิทยากรและผู้มีความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้และคอยชี้แนะส่งเสริม
- ให้การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- การรณรงค์ให้ประชาชน ลด ละ เลิก อบายมุข
- ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์เพิ่มความเข้มแข็งตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- การส่งเสริมเมล็ดพันธุ์ข้าวหอมมะลิ ๑๐๕ เพื่อเพิ่มผลผลิต
- ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ และปุ๋ยอัดเม็ด
- โครงการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยพืชสดเพื่อลดมลภาวะ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและชุมชน

- จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ
- จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารแก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยไว้บริการประชาชน
- จัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น
- อบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่น การไป ใช้สิทธิเลือกตั้ง และเสียสิทธิการคัดค้านการเลือกตั้ง หรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์การคัดแยกขยะ
- ส่งเสริมการปลูกป่าในที่สาธารณะ ตามหัวไร่ปลายนาและบริเวณบ้าน
- จัดอบรมเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน
- จัดทำป้ายรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ออกข้อบัญญัติตำบลมาบังคับใช้ (การกำจัดสิ่งปฏิกูล)
- จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการป้องกันระงับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค
- ส่งเสริมงานอนามัยแม่และเด็ก
- ส่งเสริมการจัดสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยพื้นฐาน
- การออกข้อบัญญัติตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ให้การสงเคราะห์สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็กและเยาวชนให้รู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด
- ชี้แนะผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ
- ตั้งงบประมาณและขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพื่อสงเคราะห์เด็ก สตรี และ

ผู้ด้อยโอกาส

- การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของ

ประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

- ตั้งศูนย์กีฬาประจำตำบลและให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้านและตำบล
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากจนและด้อยโอกาส
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนวัยเรียน
- จัดตั้งศูนย์แนะแนวการศึกษา
- จัดตั้งสภาเด็ก และ เยาวชนระดับตำบล
- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนการ ศูนย์สารสนเทศ และ ห้องสมุดชุมชน
- จัดอบรมด้านอาชีพให้แก่เด็กที่จบการศึกษาแล้วไม่ได้ศึกษาต่อให้มีความทำ
- จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์และถ่ายทอดการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสืบสานกิจกรรมวันสำคัญ

ทางศาสนา

- การจัดตั้งคลังสมองท้องถิ่น
- การจัดตั้งกลุ่มถ่ายทอดการเรียนรู้วัฒนธรรม
- การจัดตั้งลานธรรม ลานกีฬา และลานดนตรี
- การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าที่ และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑.สร้าง ปรับปรุง พัฒนาและซ่อมแซมถนนในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านให้ดีขึ้น ๒.ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหลังคาเรือน ๓.จัดหาระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน ๔.ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำในทุกหมู่บ้านให้ดีขึ้น ๕.จัดอบรมกลุ่มผู้ใช้น้ำให้รู้จักใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๖.รับโอนแหล่งน้ำจากหน่วยงานเจ้าของเดิมเพื่อจะได้ดูแลรักษาและซ่อมแซมได้สะดวกไม่ยุ่งยากหลายขั้นตอน	กองช่าง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๒. สนับสนุนเงินทุนเพื่อส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ๓. รวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อขายผลผลิต ๔. จัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อประกอบอาชีพเสริม ๕. จัดหาวิทยากรและผู้มีความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้และคอยชี้แนะส่งเสริม ๖. ให้การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร การรณรงค์ให้ประชาชน ลด ละ เลิก อบายมุข ๗. ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์เพิ่มความเข้มแข็งตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ๘. การส่งเสริมเมล็ดพันธุ์ข้าวหอมมะลิ ๑๐๕ เพื่อเพิ่มผลผลิต ๙. ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ และปุ๋ยอัดเม็ด ๑๐. โครงการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยพืชสดเพื่อลดมลภาวะ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านการพัฒนาองค์กรและชุมชน	๑. จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ ๒. จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารแก่ คณะผู้บริหาร และ สมาชิกสภา อบต. ๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยไว้บริการประชาชน ๔. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ๕. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. อบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่น การไป ใช้สิทธิเลือกตั้ง และเสียสิทธิการคัดค้าน การเลือกตั้ง หรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. รณรงค์การคัดแยกขยะ ๒. ส่งเสริมการปลูกป่าในที่สาธารณะ ตามหัวไร่ ปลายนาและบริเวณบ้าน ๓. จัดอบรมเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน ๔. จัดทำป้ายรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๕. ออกข้อบัญญัติตำบลมาบังคับใช้ (การกำจัดสิ่งปฏิกูล)	สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๖. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการป้องกัน ระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๗. การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ๘. ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ๙. ส่งเสริมงานอนามัยแม่และเด็ก ๑๐. ส่งเสริมการจัดสุขภาพตำบลสิ่งแวดล้อม ๑๑. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สุขภาพอนามัยพื้นฐาน ๑๒. การออกข้อบัญญัติตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข ๑. ให้การสงเคราะห์สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ๒. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็ก และเยาวชนให้รู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด ๓. ชี้แนะผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการรักษา ฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ ๔. ตั้งงบประมาณและขอสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่นเพื่อสงเคราะห์เด็ก สตรี และ ผู้ด้อยโอกาส ๕. การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัยของประชาชน	สำนักปลัด กองคลัง
ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ	๑. จัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้าน และตำบล ๒. จัดกิจกรรมการอนุรักษ์และถ่ายทอดการ เรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสืบสานกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ๓. จัดตั้งสภาเด็ก และ เยาวชนระดับ ตำบล	กองการศึกษา

๒. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน และตำบลยังสะดวก ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล., ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และซ่อมแซมถนนต่างๆ ที่ชำรุดเสียหาย ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค	๑.๓ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน
๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนนํ้าอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง	๑.๔ ขุดลอกคลอง ขุดเจาะบ่อบาดาล

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๒.๑ ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้ด้านการเกษตร
๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ	๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ และการศึกษาดูงาน
๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ	๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๒.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร	๒.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนทางการผลิตสูง	๒.๕ พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัยในแม่และเด็ก	๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา และฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด	๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓.๓ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ	๓.๓ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก	๓.๔ รณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย
๓.๕ ปัญหาการระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า	๓.๕ รณรงค์และป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๓.๖ ปัญหาขยะมูลฝอย	๓.๖ ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๔.๑ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๔.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร	๔.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชน

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๔.๓ ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร	๔.๓ ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
๔.๔ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มและดูแลไม่ทั่วถึง	๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๕.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมจำนวนมากทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก	๕.๑ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๕.๒ มีการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร	๕.๒ รมรงค์และส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร
๕.๓ มีการบุกรุกที่สาธารณะ เพื่อใช้ประโยชน์ส่วนตัว	๕.๓ มีมาตรการป้องกันและเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลการบุกรุกที่สาธารณะ
๕.๔ ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๕.๔ จัดหาและจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕.๕ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๕ ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๖.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ต่ำ	๖.๑ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา
๖.๒ เด็ก เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่เรียนต่อ	๖.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
๖.๓ เด็ก เยาวชนไม่ค่อยสนใจเรื่องศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีเท่าที่ควร	๖.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีให้ เด็ก เยาวชน
๖.๔ การขาดโอกาสในการเรียนรู้นอกระบบการศึกษา	๖.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖.๕ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา	๖.๕ สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
	๖.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
<p>๗.๑ ปัญหาการขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน</p> <p>๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ</p> <p>๗.๓ ประชาชนขาดความรับผิดชอบในหน้าที่พลเมืองที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง</p> <p>๗.๔ ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี</p> <p>๗.๕ ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี</p>	<p>๗.๑ จัดประชุมประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน</p> <p>๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗.๓ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงหน้าที่พลเมืองที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง</p> <p>๗.๔ จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน</p> <p>๗.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี ให้มากขึ้น</p>

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด, พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	แหล่งกักเก็บน้ำต้นทุนเงินไม่สามารถเก็บน้ำได้เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค
มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	ถนนที่ใช้ในการสัญจร ส่วนมากเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
มีน้ำใต้ดินสำหรับการเกษตรปลูกพืชผักเพิ่มรายได้	น้ำใต้ดินบางแห่งค่อนข้างเค็มไม่สามารถนำมาอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้
มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน	ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
ประชาชนผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ	ประชาชนและผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสมีจำนวนมากที่ต้องการความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต. อย่างสะดวกรวดเร็ว	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
ประชาชนผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการดำเนินชีวิต	งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอ
มีหน่วยงานให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษาที่ถูกต้องวิธีการ	ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
การฝึกอบรมแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน	งบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
มีการพัฒนาส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มรายได้ด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	ขาดการประสานหน่วยงานให้ช่วยกระจายสินค้า

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็วโดยขาดการจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา	อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะประสบการณ์ด้านการศึกษา	บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการศึกษา

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต.กับส่วนราชการในพื้นที่	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความล่าช้า
มีการออกหน่วยบริการประชาชนในแต่ละพื้นที่	ประชาชนรอคอยความช่วยเหลือจาก อบต.ทำให้บางครั้งไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน	งบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาที่อยู่จำกัด ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการเกินศักยภาพและไม่ต่อเนื่อง
มีหน่วยงานเครือข่ายภาคีร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน	

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
มีพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาช่วยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น	งบประมาณมีแนวโน้มเท่าเดิมหรืออาจลดลงตามนโยบายของรัฐบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค
- ๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ
- ๒. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างเข้มแข็ง
- ๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทาง การแก้ไขปัญหา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านงานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เพิ่ม จึงกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานบริหารงานทั่วไปสำนักปลัด อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ ๑.๒ <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานประชาสัมพันธ์ - ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ .๒ <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนงาน- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน- งานตรวจติดตามและประเมินผล- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน- งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. <p>๑.๓ <u>งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมาย- งานนิติกรรมสัญญา- งานคดี- งานวินัย- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๔ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสิทธิและสวัสดิการ- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานบริหารงานบุคคลของ อบต. <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผน <p>อัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานสาธารณสุข- งานบริการสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานป้องกันและควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none">- งานงบประมาณ- งานนโยบายและแผนงาน- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน- งานตรวจติดตามและประเมินผล- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน- งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. <p>๑.๓ <u>งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมาย- งานนิติกรรมสัญญา- งานคดี- งานวินัย- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๔ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสิทธิและสวัสดิการ- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานบริหารงานบุคคลของ อบต.- งานบริหารงานบุคคลของ อบต. <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานสาธารณสุข- งานบริการสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคพืชและสัตว์ ๑.๘ <u>งานสวัสดิการสังคม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๙ <u>งานกิจการสภา</u> อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา อบต. - งานเลขานุการของสภา อบต. ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานนำส่งเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก ประเภท <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคพืชและสัตว์ ๑.๘ <u>งานสวัสดิการสังคม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๙ <u>งานกิจการสภา</u> อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา อบต. - งานเลขานุการของสภา อบต. ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานนำส่งเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก ประเภท <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ <p>๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและพัฒนารายได้- งานทะเบียนควบคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>- งานทะเบียนคุม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <ul style="list-style-type: none">- งานจัดหาพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการก่อสร้าง- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ- งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง- งานประมาณราคา	<p>- งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ <p>๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและพัฒนารายได้- งานทะเบียนควบคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>- งานทะเบียนคุม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <ul style="list-style-type: none">- งานจัดหาพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการก่อสร้าง- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ- งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง- งานประมาณราคา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ <p>๓.๓ <u>งานสำรวจและออกแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๔ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๕ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังพัฒนาเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 	<p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ <p>๓.๓ <u>งานสำรวจและออกแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๔ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๕ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังพัฒนาเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ - งานการเงินและบัญชี <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u> - งานทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานที่รับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๒ <u>งานตรวจสอบการเงินและบัญชี</u> - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ <u>งานตรวจสอบทรัพย์สิน</u> - งานการตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานการตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานการตรวจสอบรักษาพัสดุและทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u> - งานทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานที่รับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๒ <u>งานตรวจสอบการเงินและบัญชี</u> - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ <u>งานตรวจสอบทรัพย์สิน</u> - งานการตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานการตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานการตรวจสอบรักษาพัสดุและทรัพย์สิน 	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วน ราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	4
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	4
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.หนองหัวพาน แห่งที่ ๑								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดัดสรรงบประมาณฯ
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.หนองหัวพาน แห่งที่ ๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดัดสรรงบประมาณฯ
ครูผู้ช่วย								
พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๓๔	๓๕	๓๕	+๕	+๑	-	

หมายเหตุ

*ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

*ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

๒๕/๖/๒๕๖๗

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างเดิม (๓)			ค่าใช้จากระบบ (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	(๕๕,๗๕๐)	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๕๘,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๘,๐๔๐	๔๐๘,๐๔๐	๔๐๘,๐๔๐	(๒๘,๑๑๐)	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๖,๒๕๐	๐	-	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๔๐๖,๐๐๐	๔๐๖,๐๐๐	๔๐๖,๐๐๐	(๓๘,๕๖๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๘,๒๕๐	๐	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๑๗๐	๔๑๕,๑๗๐	๔๑๕,๑๗๐	(๓๕,๗๗๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๖,๘๘๐)	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๘,๒๕๐	๐	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๑๗๐	๔๑๕,๑๗๐	๔๑๕,๑๗๐	(๓๕,๗๗๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๘,๓๒๐	๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๙,๕๖๐	๒๖๙,๕๖๐	๒๖๙,๕๖๐	(๒๐,๓๖๐)	
๘	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๘,๓๒๐	๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	กำหนดใหม่	
๙	พนักงานจ้าง		-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๑	นักการภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)	
๑๒	คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๑๓	อำนวยการ (๑๔)		๑	๕๒๖,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๕๘๓,๕๒๐	๕๘๓,๕๒๐	๕๘๓,๕๒๐	(๔๓,๕๕๐)	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๒๕๐,๕๘๐	๐	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๕๘,๓๘๐	๒๕๘,๓๘๐	๒๕๘,๓๘๐	(๒๐,๐๕๐)	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๗๕,๐๕๐	๐	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๘๖,๐๑๐	๒๘๖,๐๑๐	๒๘๖,๐๑๐	(๒๒,๗๖๐)	
๑๖	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดใหม่		
๑๗	ลูกจ้างประจำ		๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	(๒๓,๓๕๐)	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	-	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๓,๐๔๐	๑๖๓,๐๔๐	๑๖๓,๐๔๐	(๑๓,๖๖๐)	
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖๘,๕๘๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๘,๖๖๐	๔๒๘,๖๖๐	๔๒๘,๖๖๐	(๓๐,๗๘๐)	
๒๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๘๐๐	๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๙๖,๕๖๐	ว่างเดิม	
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓๖,๗๖๐	๐	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๙,๕๑๐)	
๒๒	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดใหม่		
๒๓	พนักงานจ้าง		-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๓,๗๖๐	ว่างเดิม	
๒๕	กองบริหารงาน (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๒,๒๒๐	๔๐๒,๒๒๐	๔๐๒,๒๒๐	(๓๖,๓๑๐)	
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๓๕,๗๖๐	๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๙,๐๘๐	๔๔๙,๐๘๐	๔๔๙,๐๘๐	(๓๖,๓๑๐)	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๕๓,๑๖๐	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๔,๗๒๐	๓๖๔,๗๒๐	๓๖๔,๗๒๐	(๒๘,๕๒๐)	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้อัตราเงิน/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

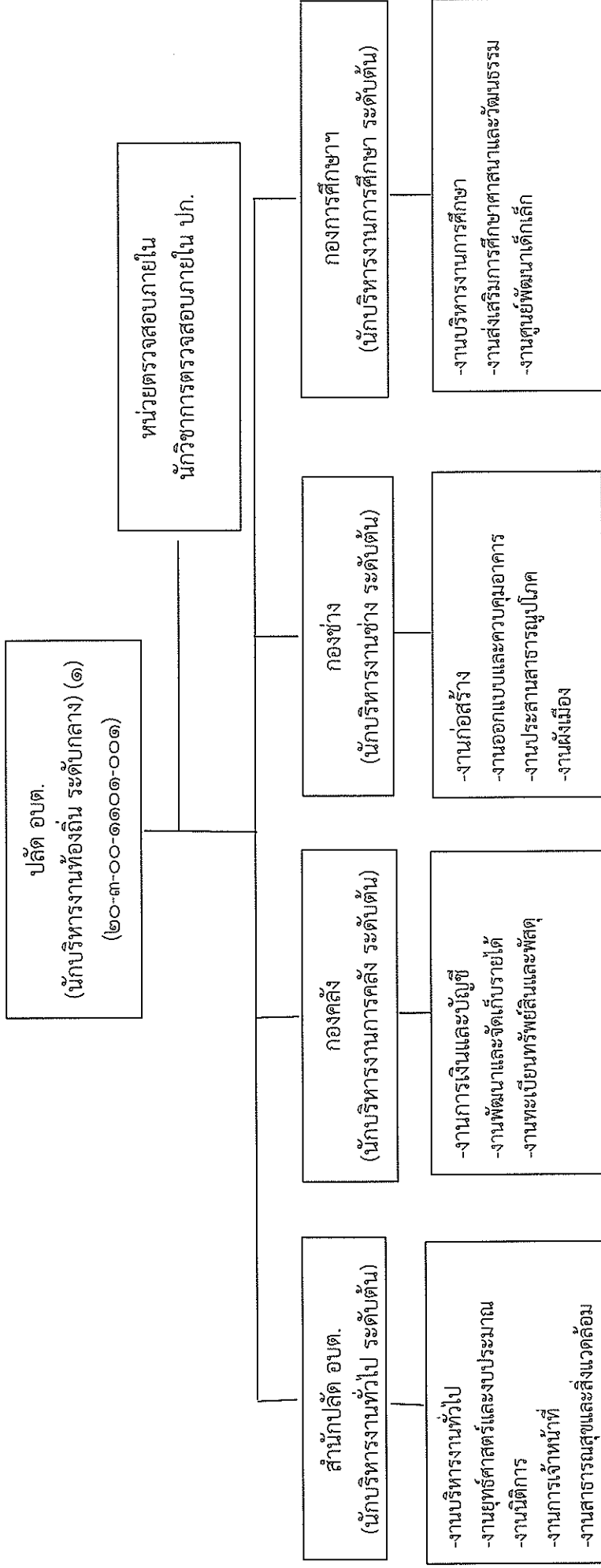
ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๑๓๕,๐๐๐ บาท = (๒๘,๗๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๒๘,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๑๓๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ของประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๑,๖๔๑,๗๕๐ บาท = (๓๐,๑๓๕,๐๐๐ X ๕%) + ๓๐,๑๓๕,๐๐๐ = ๓๑,๖๔๑,๗๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ของประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓,๒๒๓,๘๘๘ บาท = (๓๑,๖๔๑,๗๕๐ X ๕%) + ๓๑,๖๔๑,๗๕๐ = ๓๓,๒๒๓,๘๘๘

- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแนบอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ ในสถานที่ศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

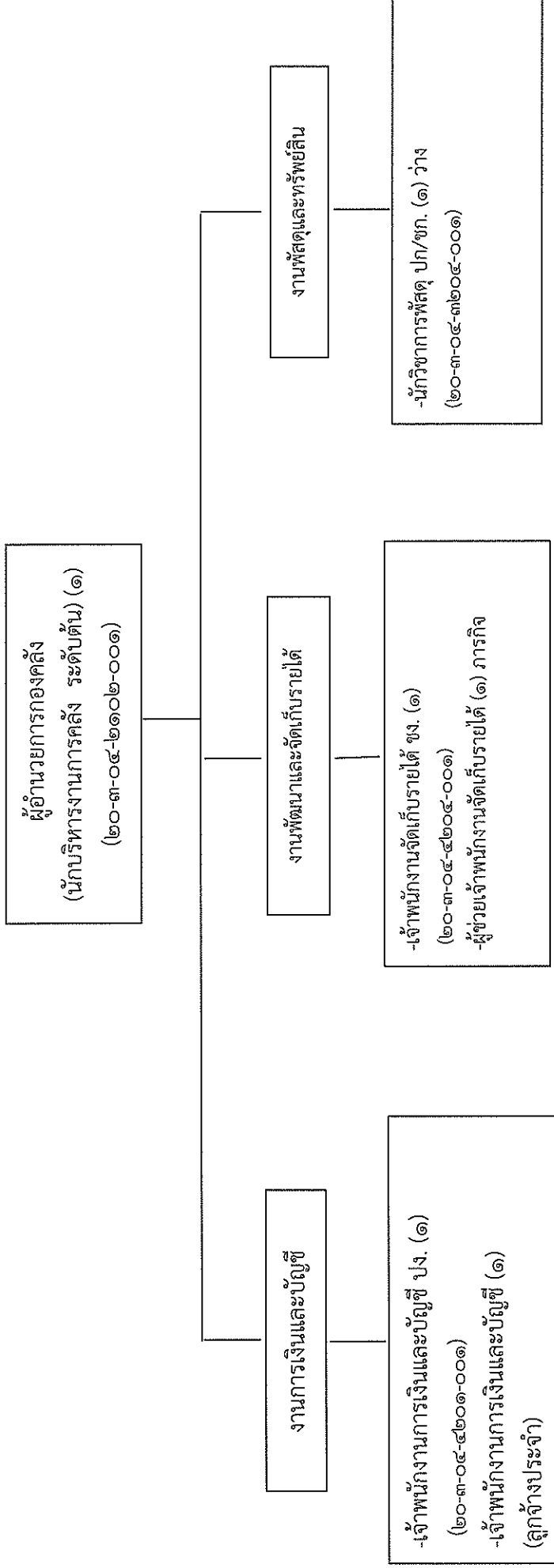
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีคกรอง	๑	๑	๗	๕	๒	๖	๒๒
ว่าง	-	-	๔	๑	๓	๕	๑๓
รวม	๑	๑	๑๑	๖	๕	๑๑	๓๕

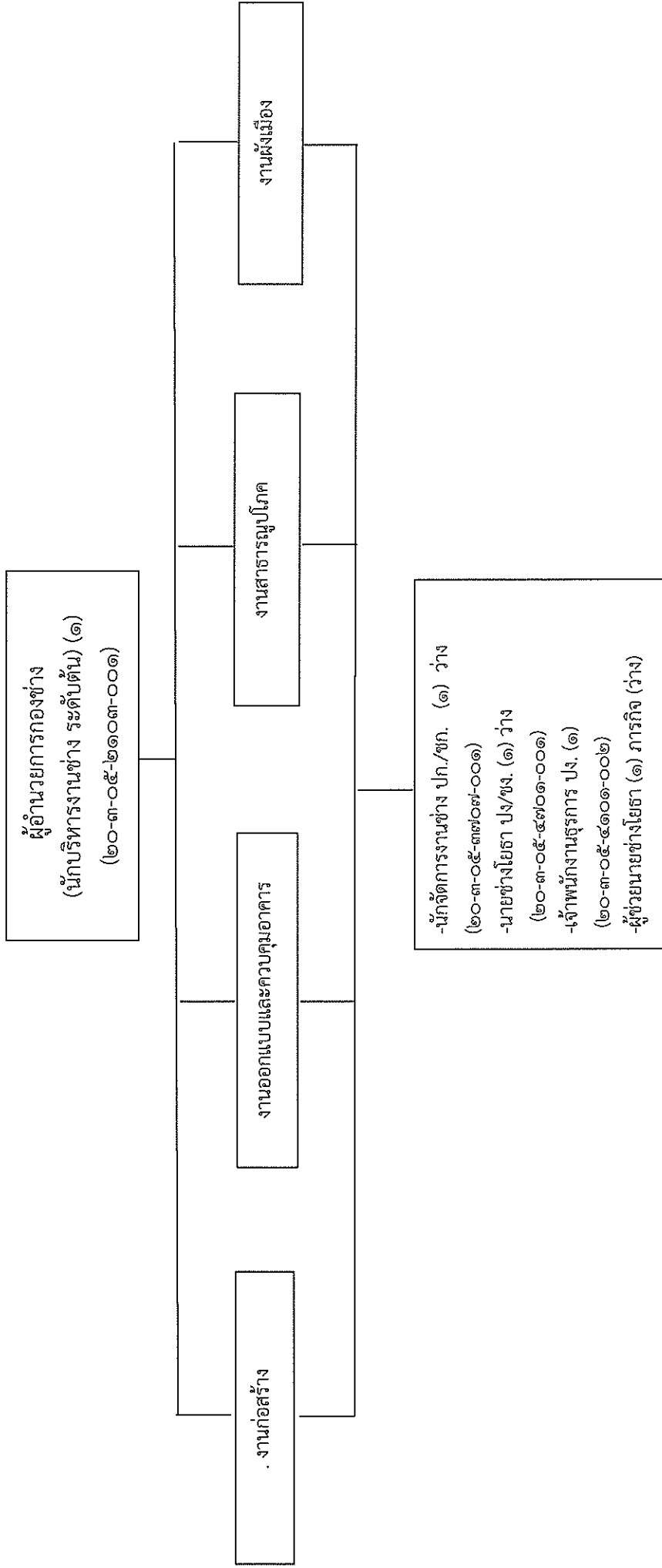
โครงสร้างองค์กร



กองคลัง

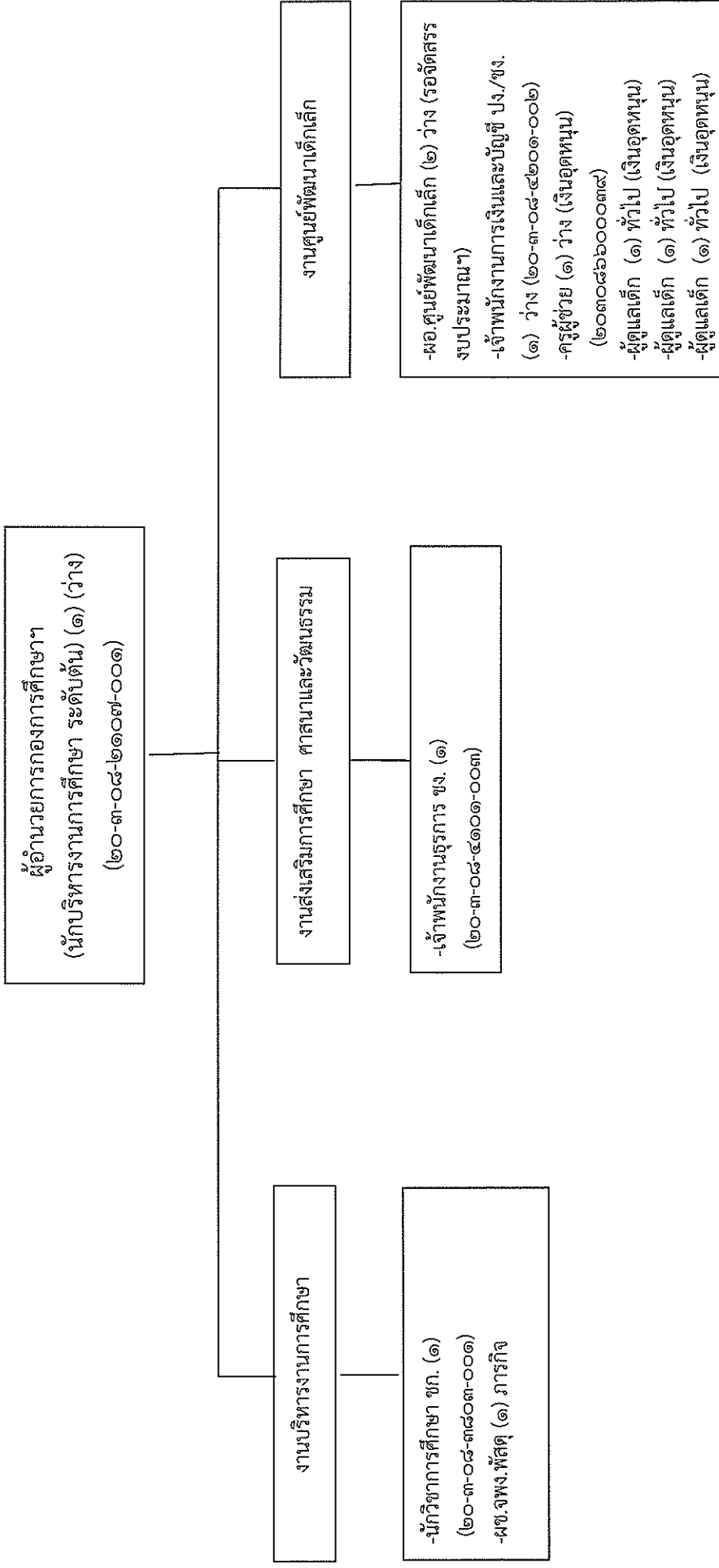
ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารท้องถิ่น		วิชาการ ปก./ชก.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติกร	ชำนาญกร	เชี่ยวชาญ	ต้น	สูง					
มีนครอง	๑												๕
ว่าง (ประเภท)	-								๑				๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ทั่วไป ปง./ชง.	วิชาการ ปก./ชก.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง					
มีคุณครอง ว่าง (ประเภท)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภท ระดับ	ทั่วไป		อาวุโส		วิชาการ		จำนวนการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น		ทั่วไป ปง./ชง.	ครูผู้ช่วย	ผอ. ศพด.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ							
มีเครื่อง	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๖
ว่าง (ประเภท)	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	๕

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอสามแสนแกลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอริย์ช หัตถกิจ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๕,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐ X ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๓๗,๐๐๐
สำนักปลัด (๐๑)												
๒	นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๕,๓๒๐ (๒๕,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๗,๓๒๐
๓	นางบังนันทิศา เพชรน้ำแดง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๕,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๕๖๒,๒๔๐
๔	นายสมจิตร์ เป็นกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๕,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๑,๒๔๐
๕	นางนันทิชา บุญกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖	นางสมภาณี ศรีทรา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๕,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๑,๒๔๐
๗	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [(๕,๗๕๐ + ๔๕,๕๘๐)/๒ X ๑๒]	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๘	นางสาวอรอุมา หัวกิ่งกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๓๒๐
พนักงานจ้าง												
๙	-	-	-	พนักงานขับรถจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	-	พนักงานขับรถจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเต็ม
๑๐	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน			
๑๑	นายชวน เบญจนาค	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐		
๑๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
กองคลัง (๐๒)														
๑๓	นางตรุณี บุญช่วย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐		
๑๔	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๘,๙๕๐+๔๘,๕๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นางสาวสุพัตรา คำมขันธ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	ป.ง.	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	ป.ง.	๒๘๐,๘๘๐ (๒๐,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๘๘๐		
๑๖	นางนันทน์กมล หวังซีกกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บ รายได้	ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้อื่น	ช.ง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐		
ศูนย์จ้างประจำ														
๑๗	นางนารีรัตน์ มหานาม	ปวท.	-	เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐		
พนักงานจ้าง														
๑๘	นางสาวฉันทนา มุ่งแสงกลาง	ปวส.	-	สห.เจ้าหน้าที่งาน จัดเก็บรายได้อื่น	-	-	สห.เจ้าหน้าที่งาน จัดเก็บรายได้อื่น	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐		
กองช่าง (๐๕)														
๑๙	นายสุทธิไกร ทวยศิริ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๘,๘๘๐ (๓๐,๗๔๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๐,๘๘๐		
๒๐	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๘,๙๕๐+๔๘,๕๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๑	นางสาวจุฑามาศ กลิ่นสุคนธ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๒,๓๒๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	-	-	๒๐-๓๐-๕-๕๗๖๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๐-๓๐-๕-๕๗๖๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๕๐๐ [(๕,๗๕๐+ ๔๐,๙๐๐)/๒] x ๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๒๓	พนักงานจ้าง	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
กองการศึกษา (๐๘)												
๒๔	-	-	๒๐-๓๐-๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓๐-๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๓๗๐)/๒] x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๕	นายอภิชาติ สาทิมาน	ปริญญาตรี	๒๐-๓๐-๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๒๐-๓๐-๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๒๖	จ.ส.อ.ณกฤตวัฒน์ บุญชัย	ปวส.	๒๐-๓๐-๘-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๒๐-๓๐-๘-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๕๑๐ x ๑๒)	-	๑๔,๖๕๐ (๑,๒๒๐ x ๑๒)	๓๕๕,๘๑๐
๒๗	-	-	-	-	-	๒๐-๓๐-๘-๕๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๕๐๐ [(๕,๗๕๐+ ๔๐,๙๐๐)/๒] x ๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ กำหนดเพิ่ม
๒๘	พนักงานจ้าง นางสาวสิลาวรรณ ทารงชัย	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหัวพาน หมู่ที่ ๑												
๒๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณฯ
๓๐	พนักงานจ้าง นางวรรณมา เสน่ห์รัตน์	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๑	นางสาวพัชรภรณ์ พิมพ์กลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหัวพาน หมู่ที่ ๒												
๓๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	-	-	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๐๓๓๙	ครูผู้ช่วย	-	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๐๓๓๙	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (๑๕,๔๕๐+ ๔๑,๖๒๐)/๒ x ๑๒	-	-	๓๔๒,๓๖๐ วางเดิม (จ่าย จากเงิน อุดหนุน
๓๔	พนักงานจ้าง นางสาวนันทรา หวังกลาง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงิน อุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๕	นายพีระเดช ท่วมตะคุ	ปริญญา ตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

ที่ ๓๖๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และ ๑๖ ประกอบกับหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลว. ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลและในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

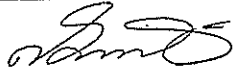
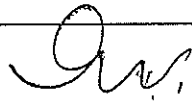
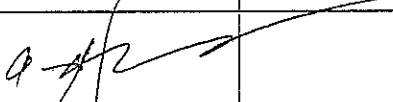

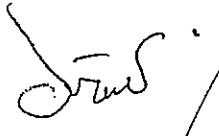
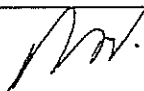

(นายสมศักดิ์ พิมพ์บุร)

นาย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมศักดิ์ พิมพ์ปฐุ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวฟาน	ประธานกรรมการ		
๒	นายอริย์รัช หัตถกิจ ปลัด อบต.หนองหัวฟาน	กรรมการ		
๓	นางศรณี บุญช่วย ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายวุฒิไกร ทวยศิริ ผู้อำนวยการกองช่าง			
๕	นายอภิชาติ สาพิมาน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	กรรมการ		
๖	นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ		
๗	นายสมจิตร แป้นกลาง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสมศักดิ์ พิมพ์ปัฐ	ตำแหน่ง	นายกอบต.หนองหัวฟาน	ประธานกรรมการ
๒. นายอริย์ธัช หัตถกิจ	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางตฤณี บุญช่วย	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวุฒิไกร ทวยศิริ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นอภิชาติ สาพิมาน	ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายสมจิตร เป็นกลาง	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาร่วมประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานที่ ๓๖๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม
๒๕๕๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และ ๑๖ ประกอบกับหนังสือ
จังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลว. ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน โดยคำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
/ท้องถิ่น...

ท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลและในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ผ่านมามี
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบเพื่อพิจารณา

๓.๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ผ.ช.เลขานุการ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานครั้งนี้เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้นจึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดกล่าวคือ ให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง

/และกำหนด...

และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลึง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน สายงาน การจัดอัตรากำลึง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหัวพาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สามารถวางแผนอัตรากำลึง ในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงขอทำความเข้าใจร่วมกันใน วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานกันเสียก่อนเพื่อให้คณะกรรมการทุกท่าน ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีวิสัยทัศน์และพันธกิจว่าอย่างไรเพื่อที่จะเข้าใจว่าองค์กร บริหารส่วนตำบลหนองหัวพานในปัจจุบันและในแนวโน้มอีก ๓ ปี ข้างหน้าต่อน้องการบริหารส่วนตำบล หนองหัวพานจะเป็นอย่างไร โดยมีการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว พานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ การกำหนดกรอบ อัตรากำลึงในการใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

จึงนำเรียนมาให้ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปีฯ เพื่อทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๒ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ การพิจารณาดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

/ถ้วนมาก...

ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้นจะให้ผช.เลขานุการชี้แจงว่ามีรายละเอียดอย่างไรบ้างเชิญ เลขานุการครับ

ผช.เลขานุการ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตาม แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดนั้นจะปรากฏที่ตามคู่มือส่งมาพร้อมกับหนังสือดังกล่าว ซึ่งการประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบนี้มีสาระสำคัญ ที่คณะกรรมการจะต้องร่วมกันพิจารณา ดังนี้

- ๑.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
- ๒.บทวิเคราะห์ต้องการอัตรากำลังคน
- ๓.บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดย แบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน การเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ ทราบว่าในแต่ละส่วน ราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ในรายละเอียดของบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ก็ขอชี้แจง เท่านั้นครับ

ประธานกรรมการ กรรมการแต่ละท่านก็ได้ทราบว่าเหตุผลทำไมจะต้องมีวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ต้องร่วมกันพิจารณา บทนี้มีความสำคัญอย่างไร และแนวทางการวิเคราะห์ไปแล้วจากที่ผช.เลขานุการได้ ชี้แจงรายละเอียด ดังนั้นให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ตามความต้องการของประชาชน โดยพิจารณาเป็นด้านๆไป เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้าน สังคม ด้านการเมืองการบริการ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษาฯ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ตามหลักการ SWOT เชิญเลยครับ

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) อบต.หนองหัวฟานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ในด้านที่กองช่าง รับผิดชอบ มีดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

/(๒) การสร้าง...

- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลขนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	แหล่งกักเก็บน้ำตื้นเขินไม่สามารถเก็บน้ำได้เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค
มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	ถนนที่ใช้ในการสัญจร ส่วนมากเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
มีน้ำใต้ดินสำหรับทำการเกษตรปลูกพืชผักเพิ่มรายได้	น้ำใต้ดินบางแห่งค่อนข้างเค็มไม่สามารถนำมาอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้
มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ

ประธานกรรมการ รับผิดชอบไปเชิญกรรมการท่านต่อไปเลยครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) อบต.หนองหัวพานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ในด้านที่สำนักปลัด อบต.รับผิดชอบ มีดังนี้

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชาญ

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน	ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
ประชาชนผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ	ประชาชนและผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสมีจำนวนมากที่ ต้องการความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ประชาชนได้รับบริการจาก อบต. อย่างสะดวกรวดเร็ว	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้
ประชาชนผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการ ดำเนินชีวิต	งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอ
มีหน่วยงานให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษาที่ถูกวิธี	ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกายและการไม่ดูแลสุขภาพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีแผนการจัดการ กฎหมายให้องค์การบริหารส่วน ตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อม	ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ และบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
การฝึกอบรมแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน	งบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ
บุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุน การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งไม่มีการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
มีการพัฒนาส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพของ ประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มรายได้ด้านผลิตภัณฑ์ทาง การเกษตร	ขาดการประสานหน่วยงานให้ช่วยกระจายสินค้า

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาท หน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็วโดยขาด การจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

ประธาน ครับต่อไปเชิญกรรมการท่านต่อไปเลยครับ

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ) อบต.หนองหัวฟานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตาม
พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
กฎหมายอื่น ในด้านที่กองการศึกษา รับผิดชอบ มีดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

/(๕) การศึกษา ...

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา	อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะประสบการณ์ด้านการศึกษา	บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการศึกษา

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
ประชาชนได้ร่วมรักษาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอประกอบกับระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนทำให้การดำเนินงานบางอย่างไม่สามารถทำได้

ประธานกรรมการ เมื่อได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ไปแล้วต่อไปให้คณะกรรมการแต่ละท่านวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ เชิญครับ

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) กองช่าง อบต.หนองหัวพาน มีภารกิจที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นหรือความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบล ยังสะดวก ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่	๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล., ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และซ่อมแซมถนนต่างๆ ที่ชำรุดเสียหาย
๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค	๑.๓ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน
๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง	๑.๔ ขุดลอกคลอง ขุดเจาะบ่อบาดาล

ประธานกรรมการ รับผิดชอบต่อเชิงกรรมการท่านต่อไปเลยครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) สำนักปลัด อบต.หนองหัวพาน มีภารกิจที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น หรือความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหา ด้านเศรษฐกิจ	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๒.๑ ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ๒.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร ๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนทางการผลิตสูง	๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้ด้านการเกษตร ๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ และการศึกษาดูงาน ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ ๒.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๒.๕ พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

สภาพปัญหา ด้านสาธารณสุข	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัยในแม่และเด็ก ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓.๓ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ๓.๕ ปัญหาการระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า ๓.๖ ปัญหาขยะมูลฝอย	๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา และฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก ๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓.๓ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ๓.๔ รมรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย ๓.๕ รมรงค์และป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ๓.๖ ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

สภาพปัญหา ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๔.๑ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๔.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ๔.๓ ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ๔.๔ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็งและดูแลไม่ทั่วถึง	๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๔.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชน ๔.๓ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง ๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

สภาพปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๕.๑ คลองต้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมจำนวนมากทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก ๕.๒ มีการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร ๕.๓ มีการบุกรุกที่สาธารณะ เพื่อใช้ประโยชน์ส่วนตัว ๕.๔ ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ขุดลอกคลองที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช ๕.๒ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร ๕.๓ มีมาตรการป้องกันและเฝ้าระวัง สอดส่องดูแล การบุกรุกที่สาธารณะ ๕.๔ จัดหาและจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา ด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการของอบต.	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
๑ ปัญหาการขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๓ ประชาชนขาดความรับผิดชอบในหน้าที่พลเมืองที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	๑ จัดประชุมประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน ๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงหน้าที่พลเมืองที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ๔ จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ) กองการศึกษา อบต.หนองหัวฟาน มีภารกิจที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ ในด้านศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นหรือความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ต่ำ ๒ เด็ก เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่เรียนต่อ ๓ เด็ก เยาวชนไม่ค่อยสนใจเรื่องศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีเท่าที่ควร ๔ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกกลืนเลือนไปตามกาลเวลา	๑ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านพุทธศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีให้ เด็ก เยาวชน ๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕ สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา ๖ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ประธานกรรมการ จากที่เลขานุการและกรรมการได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ กฎหมายอื่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตาม ความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ก็ได้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนา ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ต่อไปให้คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองเพื่อขอมติที่ประชุมต่อไป เชิญครับ

ผ.เลขานุการ ครบภารกิจหลักและภารกิจรองจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) มีดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและ บริโภค ๓ การพัฒนาและส่งเสริมเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ท้องถิ่น ๒ การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการ บริหาร ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพใน ชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม ได้อย่างเข้มแข็ง ๕ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จากที่ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ขอเสนอภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและ บริโภค ๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวัน สำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ๒. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในชุมชนให้มี ประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่าง เข้มแข็ง ๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อ

ประธานกรรมการ จากที่กรรมการแต่ละท่านได้มีดำเนินการตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ในเรื่องของบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจไปแล้วนั้นไม่ทราบว่าคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมแก้ไขเปลี่ยนแปลงอะไรอีกหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมเพื่อรับรองการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นและการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ด้วยครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นเรื่องของบทวิเคราะห์ที่ต้องการอัตรากำลังคน ให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทราบ เชิญเลขานุการครับ

ผ.เลขานุการ บทวิเคราะห์ที่ต้องการอัตรากำลังคนนั้น สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบควรมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันประการใดด้วย ขอชี้แจงรายละเอียดเพียงเท่านี้

ประธานกรรมการ กรรมการแต่ละท่านก็ได้ทราบรายละเอียดของบทวิเคราะห์อัตรากำลังคน และแนวทางการวิเคราะห์ที่ไปแล้วจากที่เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียด ดังนั้นให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้วิเคราะห์ว่าอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานหรือไม่ โดยให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ เชิญเลยครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขอนแก่นดำเนินการตามข้อบัญญัติ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

/สำนัก...

สำนักปลัด อบต. ได้วิเคราะห์งานในภาพรวมของสำนักในการดำเนินการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดของแต่ละงานแนบท้ายรายงานประชุม) ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐.คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

ขอชี้แจงรายละเอียดการวิเคราะห์ค่าจ้างและตำแหน่งอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันเพียงเท่านี้ครับ

กรรมการ (ผอ.กองคลัง) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินการหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองคลัง ได้วิเคราะห์งานในภาพรวมของกองในการดำเนินการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดของแต่ละงานแนบท้ายรายงานประชุม) ดังนี้

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

ขอชี้แจงรายละเอียดการวิเคราะห์ค่าจ้างและตำแหน่งอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันเพียงเท่านี้ค่ะ

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ

งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

กองช่าง ได้วิเคราะห์งานในภาพรวมของกองในการดำเนินการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดของแต่ละงานแนบท้ายรายงานประชุม ดังนี้

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.(ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |

ขอชี้แจงรายละเอียดการวิเคราะห์ค่างานและตำแหน่งอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันเพียงเท่านี้ครับ

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาการเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา ได้วิเคราะห์งานในภาพรวมของกองในการดำเนินการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดของแต่ละงานแนบท้ายรายงานประชุม) ดังนี้

กองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา) (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครูผู้ช่วย (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ดูแลเตี๊ยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๓ อัตรา |

ขอชี้แจงรายละเอียดการวิเคราะห์ค่างานและตำแหน่งอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันเพียงเท่านี้ครับ

กรรมการ (ปลัด อบต.) ส่วนหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการ

รับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานการตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานการตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานที่รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้วิเคราะห์งานในภาพรวมของกองในการดำเนินการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (รายละเอียดของแต่ละงานแนบท้ายรายงานประชุม) ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประธานกรรมการ จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นั้นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ซึ่งดูเหมือนอัตรากำลังจะเยอะแต่เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน เลขานุการนำอัตรากำลังทั้งหมดเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันประการใด ให้คณะกรรมการพิจารณาเปรียบเทียบกับเชิญครับ

ผช.เลขานุการ โดยทำการเปรียบเทียบกับ อบต.เมืองเกษตร และ อบต.พงาด ซึ่งเป็น อบต.ประเภทสามัญเหมือนกัน และอยู่ในพื้นที่อำเภอเดียวกัน ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังที่อยู่ในกลุ่มขนาดเดียวกัน

อบต.หนองหัวฟาน (อบต.ประเภทสามัญ)				อบต.เมืองเกษตร (อบต.ประเภทสามัญ)				หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๑	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>				<u>สำนักปลัด อบต.</u>				
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก	๑					
นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก	๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑					
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	

อบต.หนองหัวฟาน (อบต.ประเภทสามัญ)				อบต.เมืองเกษตร (อบต.ประเภทสามัญ)				หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	
				พนักงานวิทยุ	-	-	๑	
นักรง	-	-	๑					
คนงานทั่วไป	-	-	๑					
กองคลัง				กองคลัง				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างประจำ				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
กองช่าง				กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	
นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	
				คนงาน	-	-	๑	
กองการศึกษาฯ				กองการศึกษาฯ				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
ครูผู้ช่วย	-	-	๑	ครู	-	-	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	๒	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	
				กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม				
				ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๑	
				เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน				หน่วยตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
รวม			๓๐	รวม			๒๙	

การเปรียบเทียบอัตรากำลังที่อยู่ในกลุ่มขนาดเดียวกัน

อบต.หนองหัวฟาน (อบต.ประเภทสามัญ)				อบต.พงาด (อบต.ประเภทสามัญ)				หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บท.	กลาง	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บท.	กลาง	๑	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	บท.	ต้น	๑	
สำนักปลัด อบต.				สำนักปลัด อบต.				
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก	๑					
นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
				นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก	๑					
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
พนักงานช่วยเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	
นักการภารโรง	-	-	๑	คนงานทั่วไป	-	-	๒	
คนงานทั่วไป	-	-	๑					
กองคลัง				กองคลัง				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑					
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	
กองช่าง				กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อท.	ต้น	๑	
นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					
				ลูกจ้างประจำ				
				เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	

อบต.หนองหัวฟาน (อบต.ประเภทสามัญ)				อบต.พงาด (อบต.ประเภทสามัญ)				หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	
กองการศึกษาฯ				กองการศึกษาฯ				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					
ครูผู้ช่วย	-	-	๑	ครู	-	-	๑	
พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๓	คนงานทั่วไป	-	-	๑	
				กองสวัสดิการและสังคม	-	-	๑	
				ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ และสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	อท.	ต้น	๑	
				นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน				หน่วยตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
รวม			๓๐	รวม			๒๙	

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง อบต. พงาด
เดียวกัน ในพื้นที่ตั้งเดียวกัน



ผ.เลขานุการ จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างจะเห็นว่าอัตราค่าจ้างค่อนข้างที่จะใกล้เคียงกันครบอาจแตกต่างกันในเรื่องอื่นๆบ้าง เช่น โครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

/ประธาน...

ประธานกรรมการ ต่อไปเรื่องที่จะต้องพิจารณาร่วมกันตามแนวทางคู่มือส่งมาพร้อมกับหนังสือดังกล่าว (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ก็คือบทวิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

ผช.เลขานุการ บทวิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่วนในรอบนี้ คิดจากอัตรา ทั้งที่อยู่เดิมก่อน โดยฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา หรือกิจการสถานูบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ใน ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๓๐,๑๓๕,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน จำนวน ๓๐,๑๓๕,๐๐๐ บาท = (๒๘,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๘,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๑๓๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๑,๖๔๑,๗๕๐ บาท = (๓๐,๑๓๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๑๓๕,๐๐๐ = ๓๑,๖๔๑,๗๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๓,๒๓๓,๘๓๗.๕ บาท = (๓๑,๖๔๑,๗๕๐ x ๕%) + ๓๑,๖๔๑,๗๕๐ = ๓๓,๒๒๓,๘๓๘

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรง ตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยให้บันทึกข้อมูลเรียง ตามลำดับส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับ ข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ดังนี้

	2567	2568	2569
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	30,135,000	31,641,750	33,223,838
28,700,000	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %

/ตารางภาวะค่าใช้จ่าย...

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คิดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเต็ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มเติม(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	1	717,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,920	736,560	756,120	776,040	(45,750)
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	462,240	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	429,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	429,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	244,320	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)
8	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก)	(ทักษะ)	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
9	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
10	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
11	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
12	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	564,960	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	(43,580)
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	1	1	240,480	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	(20,040)
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	275,040	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สจ.ประจำ	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,840	288,960	298,200	308,040	(23,340)
17	ผู้อำนวยการกองช่าง	(คุณวุฒิ)	1	1	156,720	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	(13,060)
18	นายช่างโยธา	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
19	เจ้าพนักงานช่างโยธา	ป.จ./ชง.	1	-	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเดิม
20	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	1	1	232,920	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	240,480	248,280	256,320	(19,410)
21	ผู้อำนวยการกองโยธา	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
22	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	-	342,360	1	1	1	-	-	-	12,480	12,480	12,480	354,840	367,320	379,800	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค้างหนี้ที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค้างหนี้คน เต็ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	
23	นักวิชาการศึกษา	ขก.	1	1	435,720	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	355,800	1	1	1	-	-	-	11,400	11,400	366,720	378,120	389,760	(28,430)
25	ครูผู้ช่วย	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คนวุฒิ)	1	1	171,600	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	178,560	185,760	193,200	(14,300)
27	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
28	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
29	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
30	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	185,040	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	194,640	203,280	210,840	(15,420)
	รวม		30	22	7,920,420	30	30	30	-	-	-	242,820	262,860	8,163,240	8,426,100	8,692,440	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%													1,224,486	1,263,915	1,303,866	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่นทั้งสิ้น													9,387,726	9,690,015	9,996,306	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี													31.15	30.62	30.09	

เลขานุการ ครับตามที่ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งตามพรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ โดยดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแนวทางคู่มือส่งมาพร้อมกับหนังสือดังกล่าว (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ก่อนที่จะมีการปรับ/ลด ตามตารางดังกล่าวข้างต้น แต่จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งนี้ตามคู่มือได้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ได้ แต่ ซึ่งตามประกาศดังกล่าวกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรာ โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรာ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน นั้นกำหนดโครงสร้างสำนัก/กอง ระดับต้น และมีกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรာ (มีนครองและตำแหน่งว่าง) จะพบว่าในส่วนราชการโครงสร้างกองคลังและกองช่างยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติไม่เป็นไปตามประกาศดังกล่าวอยู่ครับ แต่ในส่วนราชการสำนักปลัด กองการศึกษา ที่มีโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น หากมีการกำหนดตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งด้วย เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามประกาศดังกล่าวแล้ว นอกจากนี้แล้วตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ยังกำหนดให้ศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กทุกแห่งให้ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรารวม และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี กล่าว คือ อบต.หนองหัวพาน มีศพด. ๒ แห่ง ก็กำหนดตำแหน่ง ผอ.ศพด. จำนวนแห่งละ ๑ อัตรารวม เป็น ๒ อัตรารวม ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ได้ เลย โดยไม่นำมาคิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ๔๐ % ครับ

ประธานกรรมการ ตามที่เลขานุการได้แจ้งให้ทราบไปแล้วนั้นต่อไปเชิญกรรมการในการเสนอการขอปรับเปลี่ยน เกี่ยวกับตำแหน่งในส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการที่มีอยู่เดิม เชิญครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ครับสำนักปลัด โดยในส่วนใหญ่อัตรากำลังก็ไปตามโครงสร้าง ระดับ ต้น อยู่แล้ว ก็ยังไม่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบตำแหน่ง โดยจะยังคงตำแหน่งตามกรอบอัตราดังเดิมอยู่เช่นเดิมครับ

กรรมการ (ปลัด อบต.) ครับในฐานะที่ผมดูแลในภาพรวมขององค์กรเกี่ยวกับงานและภารกิจของทุกส่วนราชการ ผมเห็นว่าในเนื่องจากงานด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและแนะนำบริการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานแก่ประชาชนทั่วไปและผู้ประกอบการ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวอยู่ ดังนั้น เพื่อช่วยให้การประชาสัมพันธ์และการกระจายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบันเสมอ เช่น การลงข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในเว็บไซต์ของอบต. เป็นต้น ผมจึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรารวม ครับ

กรรมการ (ผอ.กองคลัง) คะกองคลังนั้นมีการกรอบอัตรากำลังเดิมที่เป็นกรอบอัตรากำลังข้าราชการอยู่ ๔ อัตรารวม ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (มีนครอง) ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชี (มีนครอง)

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง จพง.พัสดุ และ ตำแหน่ง จพง.จัดเก็บรายได้ (ว่าง) จะเห็นได้ว่ากองคลังมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ยังไม่มี ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่เป็นประเภทวิชาการส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายปฏิบัติประเภททั่วไปทั้งสามตำแหน่งแต่ใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุที่เป็นประเภททั่วไปนั้นเป็นตำแหน่งว่าง ดังนั้น กองคลังจึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ และขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ที่เป็นตำแหน่งว่าง เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับ ต้น ตามประกาศดังกล่าว และเพื่อ เป็นการไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ค่ะ

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา) กองการศึกษานั้นมีกรอบอัตรากำลังเดิมที่เป็นกรอบ อัตรากำลังข้าราชการอยู่ ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (ว่าง) ตำแหน่ง นักวิชาการ ศึกษา (มีคณครอง) ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (ว่าง) และตำแหน่ง จพง.ธุรการ จะเห็นได้ว่ากองการศึกษามีตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา และประเภททั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างระดับ ต้น ตามประกาศดังกล่าวแล้ว แต่ เนื่องจากกองการศึกษา ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิก จ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน หรืองานเกี่ยวกับการเงินการบัญชีของสถานศึกษา (ศพด.) ตามระเบียบที่ กำหนดไว้ ทำให้บางครั้งไม่สามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ หรือล่าช้าไม่ทันกำหนดที่ต้องรายงาน เช่น การเบิก จ่ายเงินในรายการที่เกี่ยวข้องกับกิจการของศพด. การทำรายงานการปิดบัญชีสิ้นปีของศพด. เป็นต้น ดังนั้น กอง การศึกษาจึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ครับ

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) กองช่างนั้นมีกรอบอัตรากำลังเดิมที่เป็นกรอบอัตรากำลังข้าราชการอยู่ ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (มีคณครอง) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ว่าง) และตำแหน่ง จพง.ธุรการ (มีคณครอง) จะเห็นได้ว่ากองช่างมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ยังไม่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่เป็นประเภท วิชาการส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายปฏิบัติประเภททั่วไปทั้งสองตำแหน่งดังนั้นเพื่อให้เป็นตามประกาศโครงสร้างส่วน ราชการที่เป็นกอง ระดับ ต้น กองช่างจึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักจัดการ งานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ ครับ

ประธานกรรมการ กรรมการท่านอื่นที่จะเสนอการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับตำแหน่งอัตรากำลังเดิมในส่วน ราชการของตนเองอีกหรือไม่ ถ้าไม่ ถ้าไม่มี จะให้เลขานุการสรุปให้ที่ประชุมทราบอีกครั้ง เพื่อขอมติเห็นชอบต่อไป ครับ เชิญครับ

เลขานุการ ครับการขอเสนอปรับเปลี่ยนตำแหน่งเดิมของแต่ละส่วนราชการสรุปได้ดังนี้

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) เสนอคงทุกตำแหน่งในแผนเดิมไว้

กรรมการ (ปลัด อบต.) เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากงานด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและแนะนำบริการต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานแก่ประชาชนทั่วไปและผู้ประกอบการ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าวอยู่ ดังนั้น เพื่อช่วยให้การประชาสัมพันธ์และการกระจายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็น ปัจจุบันเสมอ เช่น การลงข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในเว็บไซต์ของอบต. เป็นต้น

กรรมการ (ผอ.กองคลัง) ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ที่เป็นตำแหน่งว่าง เพื่อให้

เป็นไปตามโครงสร้างระดับ ต้น ตามประกาศดังกล่าว และเพื่อเป็นการไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา) เสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและ
บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑ เนื่องจากกองการศึกษา ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน หรืองานเกี่ยวกับการเงินการบัญชีของสถานศึกษา
(ศพด.) ตามระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้บางครั้งไม่สามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ หรือล่าช้าไม่ทันกำหนดที่
ต้องรายงาน เช่น การเบิกจ่ายเงินในรายการที่เกี่ยวข้องกับกิจการของศพด. การทำรายงานการปิดบัญชีสิ้นปีของ
ศพด. เป็นต้น

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับ ต้น

ประธานกรรมการ สำหรับผมก็เห็นด้วยที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามประกาศ
โครงสร้างส่วนราชการที่เป็นส่วนราชการสำนัก/กอง ระดับต้น ที่ต้องกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสาย
ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา ที่ต้องมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ในส่วนราชการกองคลัง และ
กองช่างรวมทั้งในตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มในโครงสร้างที่มีกรอบอัตรากำลังเกินที่กำหนดของส่วน
ราชการสำนักปลัด และกองการศึกษาฯ และตำแหน่งที่เสนอของกองคลังที่เป็นตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นการไม่เพิ่ม
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ส่วนตำแหน่งต่างๆของทุกส่วนราชการที่มีในอยู่แผนเดิมคือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เล่มเดิม ก็ให้คงตำแหน่งเดิมทุกตำแหน่งไว้ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เล่มใหม่เหมือนเดิม กรรมการท่านอื่นครับมีอะไรเพิ่มเติม
อีกหรือไม่ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุม ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ ต่อไปให้เลขานุการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเพื่อ
พิจารณาเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น
ไม่มี

ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.




(นายสมจิตร แป้งกลาง)

ผู้จตรายงานการประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



(นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

กรรมการและเลขานุการ

คณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความ ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ไปแล้วนั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน และพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

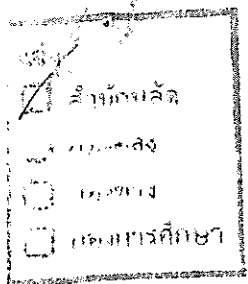
จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปुरु)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน
รับที่ 1017
วันที่ 27, ก.ย. 2566

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหลวงพ่อกุณปุริสุทโธ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

๑. นายสมเกียรติ	วิริยะกุลนันท์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	ประธานกรรมการ
๒. นายสิทธิกร	จันทร์วิเศษ	(แทน) ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๓. นายสุรพันธ์	ศิลาสุวรรณ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๔. นางวันเพ็ญ	อำพาส	คลังจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๕. นายพุทธชาติ	สามงาม	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๖. นายจักรกริศน์	หลวงกิจจา	(แทน) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๗. นายอนันต์	ถ้ำทอง	ห้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๘. นายชวลล	สง่าศรี	(แทน) นายอำเภอเมืองนครราชสีมา	กรรมการ
๙. นายมนู	คุขุนทด	(แทน) นายอำเภอปากช่อง	กรรมการ
๑๐. นายมูธาธิร์	รักชาติเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑. นายอัสนีย์	เขาวัวาทิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นายประภม	กลินศรีสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายมงคล	วัฒน์กุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายฉัตรชัย	รุ่งเจริญพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายอนุกุล	แสงทองฉาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายชัยยงค์	ธมภิรมย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายจำเริญ	เปล้ากระโทก	นายก อบต.หนองบัวศาลา	กรรมการ
๑๘. นายสุริยะ	เลียนอย่าง	นายก อบต.หินโคน	กรรมการ
๑๙. นายคมแสน	พิลาสมบัติ	นายก อบต.วังไม้แดง	กรรมการ
๒๐. นายประทุม	ชดวิญญา	ประธานสภา อบต.สุขเกษม	กรรมการ
๒๑. นายทวีชัย	กุดกระโทก	ประธานสภา อบต.หนองบัวศาลา	กรรมการ
๒๒. นายสายันต์	เสริมสิริอำพร	ประธานสภา อบต.สระตะเคียน	กรรมการ
๒๓. นายนิธิศ	คงอินทร์	ปลัด อบต.โคกไทย	กรรมการ
๒๔. นายชัยพิชิต	เย็นกลาง	ปลัด อบต.หมื่นไวย	กรรมการ
๒๕. ว่าที่ร้อยตรีเตชา	ประจูดทะเล	ปลัด อบต.มะเริง	กรรมการ
๒๖. นายทองใบ	หนูไพล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	(เลขานุการ)
๒๗. นางสาวพิชญ์สินี	รัตนพันธ์ดำรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(ผู้ช่วยเลขานุการ ๑)
๒๘. นางสาวกรปักษ์	เกินกลาง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	(ผู้ช่วยเลขานุการ ๒)

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายกัมปนาท	สุประพนธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๒. นายธีระ	กลินลำควน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

/ผู้เข้าร่วมประชุม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายทรงศรธรรม	ภูวรัตนโชติ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์
๒. นางธนิดา	ภูมิโคกรักษ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ
๓. นางวิไลวรรณ	สาพิลาศ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๔. นางสาวพรทิพย์	บัวทอง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๕. นายเฉลิมวุฒิ	กองแก้ว	นิติกรชำนาญการ
๖. นางสาวทัศนสุดา	ประรมัสโส	นิติกรปฏิบัติการ
๗. นายวิศิษฐ์	ศรีแก้ว	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ (นายสมเกียรติฯ) ที่ประชุมครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดการประชุม แนะนำตนเอง และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้
มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๙ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการดำเนินการจากการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓.๑ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานและระดับปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนระดับฯ ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๒ การโอนพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร) องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๑๒ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๑๒ ราย แล้ว

๓.๓ การโอนพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้ปฏิบัติ) องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๑๐ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๑๐ ราย แล้ว

๓.๔ การโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการภายในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด อำเภอตาบูนเขต ได้ดำเนินการออกคำสั่ง
เรียบร้อยแล้ว

๓.๕ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง
ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๖ การโอนไปส่วนราชการอื่นของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๔ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๗ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาแต่งตั้ง
เป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๗ ราย แล้ว



/๓.๘ การลาออก...

๕.๑๓ ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒๔๓ แห่ง

๒. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

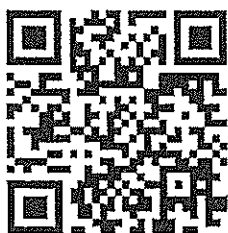
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๕ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ โดยได้พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ และการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง (รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓) ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

จึงนำเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ รายละเอียดตาม <https://drive.google.com/file/d/> หรือ QR CODE ที่แนบมาพร้อมนี้



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

ข้อ ๒. เห็นด้วยหรือไม่หรือมีความเห็นอย่างไรในการให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีอำนาจพิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบลโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้นภายในสี่สิบห้าวันโดยในมาตรา ๒๖ ให้นำความในมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี ดังนี้

"ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบล โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น ภายในสี่สิบห้าวัน ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งการตามที่เห็นสมควร"

มติที่ประชุม เห็นชอบตามประเด็นการรับฟังความเห็น

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๓๕ น.

เรียน นายท อบต.หนองหัวฟาน


แจ้งเบรตทราบ

ให้ อบต.พิจารณา


- ท้องถิ่น

- วัฒนาพรประเสริฐ คณะกรรมการ อบต.หนองหัวฟาน

ศบ.นอ.ท. ๑.๑๑๑.๑๖๖ ๑/๖๖

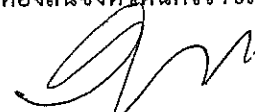
(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวกรปักษ์ เกินกลาง)

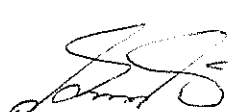
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทองใบ หนูไพล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

รับรองรายงานการประชุม ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

 (นายอริยรัช ทัดถกิจ)
ปลัด อบต.หนองหัวฟาน

 นายสมศักดิ์ พิมพ์ปฏิ
นายก อบต.หนองหัวฟาน



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๑

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาศโย นม ๓๐๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามแบบแสดงรายงานฯ วาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินทร์ ทองสุข)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๔-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑,๒๒

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง สกค.		บพวิเคราะห์		แบบพัฒนา		การกำหนดตำแหน่ง				การใช้จ่าย				มติ	มติ ก.อบค. จ.นม.									
			จัดทำแผนฯ	ไม่จัด	ถูก	ไม่ถูก	บุคลากร	ไม่เหมาะสม	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เกี่ยวกับเงินเดือน	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด												
๒๑๒	อบต.หนองหัวฟาน	ขามสะแกแสง	/		/				๓๐	๓๔	๓๕	๓๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๓	อบต.ชีวิ๊ก	ขามสะแกแสง	/		/				๓๑	๓๕	๓๕	๓๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๔	อบต.เมืองเกษตร.	ขามสะแกแสง	/		/				๒๙	๓๓	๓๓	๓๓	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๕	อบต.พวงจาด	ขามสะแกแสง	/		/				๒๙	๓๕	๓๕	๓๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๖	อบต.ขามสะแกแสง	ขามสะแกแสง	/		/				๔๐	๔๔	๔๔	๔๔	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๗	อบต.เมืองนาท	ขามสะแกแสง	/		/				๓๒	๓๗	๓๗	๓๗	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๘	อบต.สระขุม	ปักธงชัย	/		/				๗๑	๘๑	๘๑	๘๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๙	อบต.คชคุ	ปักธงชัย	/		/				๗๕	๘๒	๘๒	๘๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๐	อบต.ธงชัยเหนือ	ปักธงชัย	/		/				๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๑	อบต.สุขเกษม	ปักธงชัย	/		/				๓๔	๓๗	๓๗	๓๗	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๒	อบต.คอบ	ปักธงชัย	/		/				๓๓	๓๗	๓๗	๓๗	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๓	อบต.เกษมทรัพย์	ปักธงชัย	/		/				๓๓	๓๖	๓๖	๓๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๔	อบต.ตุ้ม	ปักธงชัย	/		/				๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๕	อบต.โคกไทย	ปักธงชัย	/		/				๓๗	๔๗	๔๗	๔๗	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๖	อบต.ภูหลวง	ปักธงชัย	/		/				๔๑	๔๘	๔๘	๔๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๗	อบต.สะแกกราช	ปักธงชัย	/		/				๕๕	๗๒	๗๒	๗๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบ

๕๐
P

๓.แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการของศีกาบริหารส่วนตำบล

จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังตามแผนฉบับเดิม				จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๒๕๖๕				มติ	มติ ก.อบค			
				บริหาร	อำนวยการ	ทั่วไป	จ.จ.ป.จ.	พ.น.จ.	บริการ	อำนวยการ	วิชาการ			ทั่วไป	ส.จ.ป.จ.	พ.น.จ.
๒๑๑	เทพารักษ์	อบต.วังยางทอง	ปลัด อบต.(กลาง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
			สำนักปลัดฯ	-	๑	๑	๔	-	-	-	+๒	-	-	เห็นชอบปริมาณงาน		
			กองคลัง	-	๑	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-		
			กองช่าง	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง	
			กองการศึกษาฯ	-	๑	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง	
๒๑๒	เขามะลิ	อบต.หนองหัวฝาน	กองส่งเสริมการเกษตร	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง		
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
			ปลัด อบต.(กลาง)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ	เห็นชอบ
			สำนักปลัดฯ	-	๑	๑	๔	๑	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบปริมาณงาน	
			กองคลัง	-	๑	๑	๑	๓	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง	
			กองช่าง	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง	
			กองการศึกษาฯ	-	๑	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้าง	
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบโครงสร้างปริมาณงาน	

(Handwritten signature and initials)

