



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๔ ภาคผนวก	
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒	
-รายงานการประชุมคณะกรรมการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒	
-ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน อบต.หนองหัวฟาน	
-ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	
-มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕	

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดกล่าวคือ ให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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 และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปฏิบัติงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องอัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการกักสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องงานบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในสายเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

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

- พื้นเพของชาวบ้าน เป็นชาวไทยโคราช อยู่กินมาดั้งเดิมหลายชั่วอายุคน มีภาษาพูดเป็นภาษาไทยโคราช คนเฒ่าคนแก่นิยมกินหมาก มีความเป็นอยู่แบบสังคมชนบทมีขนบธรรมเนียมประเพณีแบบไทย ๆ

- เหตุการณ์ในอดีตที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนในหมู่บ้าน 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 อยู่ห่างจากตัวอำเภอขามสะแกแสงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ 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

ตำบลหนองหัวพาน ตั้งอยู่ในระดับความสูงจากทะเลปานกลาง ตั้งแต่ระดับ ๒๑๐ - ๒๒๐ จากการวัดพื้นที่จุดสูงสุดของตำบล สูงถึง ๒๓๐ เมตร ที่บ้านโนนมะเกลือ หมู่ที่ ๒ ลักษณะเป็นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ทางทิศเหนือของตำบล เป็นที่ราบตอนกลาง ได้แก่ บ้านหนองหัวพาน หมู่ที่ ๕ เพื่อเปรียบเทียบจากจุดสูงสุด ถึงต่ำสุดประมาณ ๓๐ เมตร บ้านหนองหัวพาน 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

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ประสบปัญหาเรื่องดินเค็ม ทำให้การทำการเกษตรได้ผลผลิตไม่เต็มที่ ดินที่เป็นปัญหาในการเพาะปลูก มี ๓ ชนิด ดังนี้

- ดินเค็ม
- ดินดาน
- ดินมีกรวดปนทราย

๑.๗ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

มีลำห้วยที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยบุตาววงศ์ 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 ลักษณะของไม้ละป่าไม้

พื้นที่การจำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ไม่มีพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ

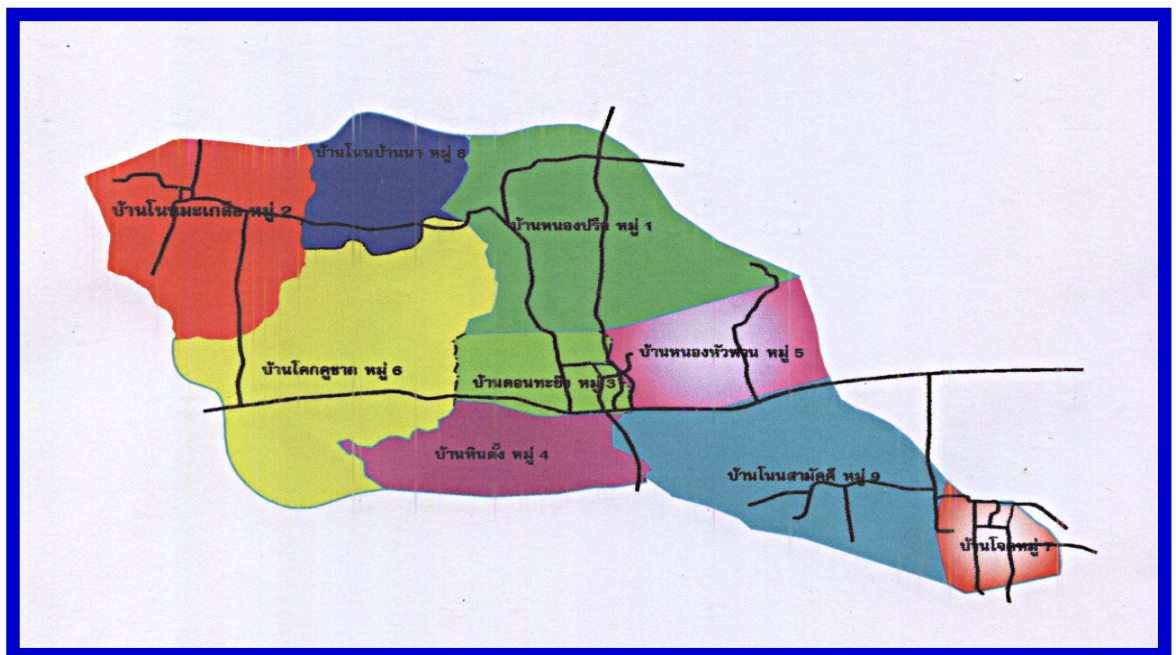
๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

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 บ้านโคกคูชาด
 - 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

จำนวนประชากรแยกตามเกณฑ์อายุบุคคลที่มีสิทธิเลือกตั้งในตำบลหนองหัวฟาน จากข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอขามสะแกแสง เมื่อเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

จำนวนประชากรแยกตามเกณฑ์อายุ	จำนวนประชากร		รวม
	ชาย	หญิง	
เป็นบุคคลที่ทำบัตรประจำตัวประชาชน	๒๐	๒๓	๔๓
เป็นบุคคลที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุ ๑๕ ปี	๑,๔๘๖	๑,๕๖๑	๓,๐๔๗
เป็นบุคคลที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุ ๑๘ ปี	๑,๔๐๕	๑,๔๙๙	๒,๙๐๔
เป็นบุคคลที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุ ๒๐ ปี	๑,๓๖๗	๑,๔๔๖	๒,๘๑๓
เป็นบุคคลที่ต้องขึ้นทะเบียนทหาร	๒๗	๐	๒๗
เป็นบุคคลที่ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร	๒๘	๐	๒๘

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอขามสะแกแสง เมื่อเดือน มกราคม ๒๕๖๒ ประชากรของตำบลหนองหัวฟาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๗๐๐ คน จำแนกเป็นชาย ๑,๗๙๙ คน หญิง ๑,๙๐๑ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๙.๒๒ คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๙๕๒ ครัวเรือน ดังนี้

จำนวนครัวเรือนและประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองปรือ	๑๐๘	๑๗๔	๑๙๑	๓๖๕	
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๒๘๓	๕๙๖	๖๐๔	๑,๒๐๐	
๓	บ้านดอนทะยิง	๘	๒๙	๑๖	๔๕	เฉพาะในเขต อบต.
๔	บ้านหินตั้ง	๖	๔	๕	๙	เฉพาะในเขต อบต.
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๒๘	๒๖	๑๘	๔๔	เฉพาะในเขต อบต.
๖	บ้านโคกคูขาด	๑๖๐	๑๖๒	๓๑๖	๕๗๘	
๗	บ้านโจด	๑๕๒	๓๓๗	๓๕๑	๖๘๘	

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๘	บ้านโนนบ้านนา	๙๖	๑๕๗	๑๘๓	๓๔๐	
๙	บ้านโนนสามัคคี	๑๑๑	๒๑๔	๒๑๗	๔๓๑	
รวมทั้งสิ้น		๙๕๒	๑,๗๙๙	๑,๙๐๑	๓,๗๐๐	

ที่มา : ข้อมูลสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา (เมื่อ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒)

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. โรงเรียนบ้านโจดทำสวนาริอนุสรณ์ ๔ มีจำนวนนักเรียน ดังนี้

โรงเรียนบ้านหนองปรือ

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๔	๓	๗
อนุบาล ๒	๐	๒	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๒	๒	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๐	๓	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๒	๑	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๒	๑	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๐	๔	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓	๔	๗
รวมทั้งสิ้น	๑๔	๑๗	๓๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙)

โรงเรียนบ้านโนนมะเกลือ

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๓	๓	๖
อนุบาล ๒	๐	๔	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๗	๖	๑๓
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๘	๓	๑๑
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๕	๓	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๓	๓	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑๓	๑๒	๒๕
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓	๕	๘
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๓๙	๘๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙)

โรงเรียนบ้านโจด (ท้าวสุรนารีอนุสรณ์ ๔)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๔	๔	๘
อนุบาล ๒	๗	๗	๑๔
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๖	๓	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๕	๔	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๖	๖	๑๒
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๓	๖	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๒	๘	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔	๒	๖
รวมทั้งสิ้น	๓๗	๔๐	๗๗

(ข้อมูล ณ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๒)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ศูนย์บ้านโจด

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
๒ ปี	๓	๒	๕
๓ ปี	๘	๔	๑๒
๔ ปี	๐	๑	๑
รวม	๑๑	๗	๑๘

(ข้อมูล ณ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๒)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
๒ ปี	๑๐	๙	๑๙
๓ ปี	๘	๕	๑๓
รวม	๑๘	๑๔	๓๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)

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 รณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัวฟาน จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา สถิติด้านสุขภาพของประชาชนในเขตตำบลหนองหัวฟานจากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ พบดังนี้

- เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน พบไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๑ คน จากจำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๔๔๔ คน

- เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวยาวอย่างน้อย ๖ เดือนแรกติดต่อกัน พบไม่ผ่านเกณฑ์ ๓ คน จากจำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๖ คน

- คนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อคัดกรองความเสี่ยงฯ พบไม่ผ่านเกณฑ์ ๙๒๑ คน จากจำนวนที่สำรวจ ๑,๓๓๗ คน

รายงาน ๕ อันดับโรคทางระบบาติวิทยา ตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง ประจำปี

๒๕๕๙

ลำดับที่	ชื่อโรค	ยอดรวมป่วย	อัตราป่วยต่อประชากรแสนคน
๑	อุจจาระร่วง	๔๔	๖๔๗.๘๒
๒	ปอดบวม	๑๖	๒๓๕.๕๗
๓	ไข้ไม่ทราบสาเหตุ	๑๐	๑๔๗.๒๓
๔	มือ เท้า ปาก	๓	๔๔.๑๗
๕	สุกใส	๒	๒๙.๔๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙)

๔.๓ อาชญากรรม

ยังไม่พบเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ยังคงมีกลุ่มเสี่ยงในเด็กเยาวชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานพยายามแก้ไขปัญหโดยการณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชนที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ

สถิติด้านยาเสพติดของเด็ก เยาวชน และประชาชนในเขตตำบลหนองหัวฟานจากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน 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	๓๑	๒๖	๕๗
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๘๙	๑๐๒	๑๙๑
๓	บ้านดอนทะยิง	๓	๒	๕
๔	บ้านหินตั้ง	๐	๑	๑
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๗	๒	๙
๖	บ้านโคกคูขาด	๔๕	๕๖	๑๐๑
๗	บ้านโจด	๔๓	๖๖	๑๐๙
๘	บ้านโนนบ้านนา	๓๐	๓๖	๖๖
๙	บ้านโนนสามัคคี	๓๐	๓๖	๖๖
รวมทั้งสิ้น		๒๗๘	๓๒๗	๖๐๕

-ผู้พิการ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองปรือ	๑๐	๖	๑๖
๒	บ้านโนนมะเกลือ	๓๔	๔๗	๘๑
๓	บ้านดอนทะยิง	๐	๐	๐
๔	บ้านหินตั้ง	๐	๐	๐
๕	บ้านหนองหัวฟาน	๒	๒	๔
๖	บ้านโคกคูขาด	๑๑	๑๒	๒๓
๗	บ้านโจด	๑๕	๓๐	๔๕
๘	บ้านโนนบ้านนา	๗	๑๗	๒๔
๙	บ้านโนนสามัคคี	๙	๙	๑๘
รวมทั้งสิ้น		๘๘	๑๒๓	๒๑๑

-ผู้ป่วยเอดส์

จำนวน ๕ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การติดต่อระหว่างอำเภอได้ ๒ เส้นทาง

-ออกจากอำเภอผ่านตำบลขามสะแกแสง ตำบลเมืองเกษตรเลี้ยวขวาไปตำบลหนองหัวฟานเป็นถนนลาดยาง

-ออกจากอำเภอผ่านตำบลขามสะแกแสง ตำบลเมืองนาท เข้าเขตตำบลหนองหัวฟานเป็นถนนลาดยาง

การคมนาคมในเขตตำบลหนองหัวพาน

- มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบภายในตำบลและอำเภอ เพราะเป็นศูนย์กลาง
- มีถนนลาดยางจากตัวอำเภอถึงตำบลตลอดไปถึงเขตอำเภอคง ติดต่อถนนสายเอเชียระยะทาง 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 มีถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านหนองหัวพาน ในเขตเทศบาลระยะทาง ๕๐๐ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้า

เขตตำบลหนองหัวพาน มีระบบการไฟฟ้าขยายยังไม่ทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นบางจุด จึงต้องทำการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๓ การประปา

การประปา

ประชาชนในตำบลหนองหัวพาน ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากการผลิตประปาหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่จะมีเกือบทุกหลังคาเรือน จะมีบางหลังคาเรือนที่ยังไม่มีประปาใช้ จึงจำเป็นต้องขยายเขตประปาให้ทั่วถึง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่การเกษตรของตำบลหนองหัวพาน เป็นพื้นที่ที่ต้องอาศัยน้ำฝนเพียงอย่างเดียว ไม่อยู่ในเขตชลประทานนับว่าปริมาณน้ำฝนเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อผลผลิตทางการเกษตรของตำบล หนองหัวพานเป็นอย่างมาก

ประเภทของการผลิตที่สำคัญของตำบลหนองหัวพานได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ปอแก้ว พริก นอกจากนี้ยังมีการทำการเกษตรแบบผสมผสาน การเลี้ยงสัตว์เป็นกิจกรรมเสริมแบบต่อเนื่อง

การผลิตข้าว

ข้าวเป็นพืชหลักที่สำคัญของตำบลหนองหัวพาน ส่วนใหญ่เกษตรกรจะปลูกไว้เพื่อบริโภคและขาย พื้นที่ส่วนใหญ่ในการปลูกข้าวของตำบลจะกระจายทั่วไปทั้งตำบล

พันธุ์ข้าวที่เกษตรกรใช้ปลูก เป็นพันธุ์ข้าวที่ทางราชการส่งเสริมได้แก่ ขาวดอกมะลิ ๑๐๕, กข.๑๕, เหลืองประทิว, ขาวตาแห้ง เป็นต้น และข้าวพันธุ์พื้นเมืองที่เกษตรกรยังเห็นว่าเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความนิยมในการบริโภคอยู่ ซึ่งในส่วนของ การกระจายพันธุ์ดินั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่มีโครงสร้างผังสำรองพันธุ์ข้าวของกรมส่งเสริมการเกษตร

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 การทำนาไม่ทันฤดูการ บางรายมีกล้าแล้ว แต่ไม่มีน้ำในแปลงปักดำ

๒. ปัญหาด้านแรงงาน บางช่วงเดือนแรงงานในการปักดำขาดแคลนพอถึงช่วงเก็บเกี่ยว ก็เช่นกัน ทำให้ผลผลิตเสียหายได้

๓. การใช้ปุ๋ยบำรุงดินของเกษตรกรยังมีน้อย ส่วนใหญ่จะมุ่งไปในทางปุ๋ยเคมี จึงควรหาแนวทางปรับปรุงบำรุงดินโดยการปลูกพืชตระกูลถั่วหมุนเวียนบ้าง

๔. คุณภาพของดิน มีความเหมาะสมในบางส่วนของตำบลซึ่งก็เป็นบริเวณพื้นที่ไม่มากนัก เป็นปัญหาเกี่ยวกับด้านผลผลิต/ไร่

มันสำปะหลัง

การปลูกมันสำปะหลังส่วนใหญ่เกษตรกรจะปลูก ๒ ช่วง คือช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน และช่วงเดือน พฤษภาคม - 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

เป็นพืชที่สามารถทำรายได้ให้กับเกษตรกรในตำบลหนองหัวพานมากพอประมาณ 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 และมีการใส่ปุ๋ยเคมีสูตร ๑๕-๑๕-๑๕ บ้างอัตราเฉลี่ย ๑๕-๒๐ กก./ไร่ ปัจจุบันเกษตรกรบางรายเริ่มรู้จักใช้ฮอร์โมนในการเพิ่มผลผลิตพริก ส่วนใหญ่เป็นฮอร์โมนที่ใช้ในการติดดอก

ศัตรูพืช ที่สำคัญๆ และพบบ่อยมีระดับทุกปี 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 ขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง ที่มารับซื้อ เกษตรกรจำเป็นต้องขายเนื่องจากอยู่ในช่วงที่ต้องชำระหนี้สินแก่ธนาคารต่างๆ ที่ทำการกู้มา

ปัญหาของตำบลหนองหัวพาน

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แม้ว่าจะมีแหล่งน้ำทางธรรมชาติอยู่บ้าง อาทิ เช่น ลำห้วยยาง ลำห้วยบุตาวงค์ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ด้านการเกษตรได้เพียงฤดูฝนเท่านั้น จากนั้นแล้วปริมาณของน้ำจะไม่เพียงพอ

๒. ผลผลิตราคาตกต่ำ เช่น มันสำปะหลัง, ปอแก้ว

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

๔. การผลผลิตสัตว์ ในเรื่องขาดทำเลเลี้ยงสัตว์

๕. การใช้ประโยชน์จากที่ดินยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ตำบลหนองหัวพาน 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	๔๑๕	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

- โบราณสถาน - แห่ง
- พิพิธภัณฑสถานเอกชน - แห่ง
- พิพิธภัณฑสถานของวัด - แห่ง

จำนวนประชากรจำแนกตามศาสนา ปี ๒๕๕๙

ศาสนา	เพศ		รวม (คน)
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	
พุทธ	๑,๐๘๕	๑,๑๘๔	๒,๒๖๙
คริสต์	๔	๓	๗
อิสลาม	-	-	-
ซิกข์	-	-	-
ฮินดู	-	-	-
อื่นๆ	-	-	-
รวม	๑,๐๘๙	๑,๑๘๗	๒,๒๗๖

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 ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักรสารใช้สำหรับในครัวเรือน การเผาถ่านใช้ในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ร้อยละ ๘๐ พูดภาษาถิ่นโคราช และภาษาอีสานร้อยละ ๒๐

๗.๔ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ของฝากที่ขึ้นชื่อคือหมี่โคราช 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. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

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 มั่งคั่ง และยั่งยืน 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 และคนไทยในประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถาวรหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกย่องอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุก

องค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งมั่นดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒) วิสัยทัศน์

“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 ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล

๑.๒ ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง

๑.๓ ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน

๑.๔ ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง 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 การการเงิน 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) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ

(๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

(๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวราบมากขึ้น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น

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

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

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ

(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) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย 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 ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากร ที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

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 จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้ เป็น ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมี กรอบ วิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเป็น กรอบ ที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไปพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การ พัฒนาในด้านต่าง ๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีทั้งนี้โดยได้คำนึงถึงการ ต่อ ยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะ แผนพัฒนาฯ 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 ระเบียบต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกระดับ

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 ที่มีรายได้ต่ำสุด เพิ่มขึ้น
 - ๒.๓ สัดส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงเหลือร้อยละ ๗.๔

๓. มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและแข่งขันได้

๓.๑ เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ โดยมีรายได้ต่อหัวเป็น ๘,๒๐๐ ดอลลาร์ สรอ.

๓.๒ มีอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งประเมินโดย IMD ให้อยู่ในกลุ่ม ๑ ใน ๒๕ ของประเทศแรก โดยมีรายได้การท่องเที่ยวไม่ต่ำกว่า ๓ ล้านล้านบาท

๓.๓ เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือน

๓.๔ พื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นเป็น ๕๐๐,๐๐๐ไร่

๔. รักษาทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำโดย

๔.๑ เพิ่มพื้นที่ป่าให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ

๔.๒ พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มจาก ๑.๕๓ เป็น ๑.๕๘ ล้านไร่

๔.๓ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี 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) การเสริมสร้างความดีมีสุขของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะคนให้มีคุณภาพ

(๕) การหล่อหลอมคนไทยให้มีความเป็นพลเมืองที่ดีตามบรรทัดฐานของสังคมและส่งเสริมให้

ภาคธุรกิจทำธุรกิจเพื่อสังคม

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนา

(๑) การให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อเป็นแต้มต่อแก่กลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด

(๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายได้ให้ครอบคลุมประชากรทั่วประเทศ เพื่อขยายความคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่สามารถเจาะจงกลุ่มเป้าหมายได้

(๓) การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานราก

(๔) การกำหนดนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มคนที่มียาได้น้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(๕) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

(๖) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดสวัสดิการในภูมิภาคให้มีความครอบคลุมและทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้มีการกระจายตัวอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการสร้างปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจรวมทั้งกฎหมาย

(๗) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทสตรีในระดับการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

(๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

(๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

(๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๒) การบริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความสมดุล ยั่งยืน

(๓) แก้ปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

(๖) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๗) บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

(๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

(๑) รักษาความมั่นคงภายใน

(๒) พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย

(๔) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง

(๕) การรักษาความมั่นคงของชาติทางทะเล

(๖) การรักษาความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๗) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลใน สังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความ
โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดเหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

(๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลัง
ภาครัฐ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ
ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง

(๒) การสนับสนุนการพัฒนาาระบบขนส่ง

(๓) การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

(๔) การพัฒนาด้านพลังงาน

(๕) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

(๖) การพัฒนาสาธารณสุขการด้านน้ำประปา

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 ป่าไม้เพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นน้ำ

- 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 เพื่อรักษาสอดคล้องในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

(๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑. แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่ม จังหวัด แผนพัฒนาภาคจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวพานตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้ง ร่างกาย จิตใจและสติปัญญาารอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพสร้างความมั่นคงด้าน อาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินและการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและ ดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

แนวคิดและทิศทางการพัฒนา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้ำ ดินคุณภาพต่ำ ประสบอุทกภัย และ ภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจน และมีปัญหาภาวะทุพโภชนาการ แต่มีความพร้อม ด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานควบคู่ไปกับการพัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็ม ศักยภาพ พร้อมทั้งการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ทุน เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากภายนอกมาช่วยขับเคลื่อน โดยการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาค ตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งการใช้ ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม อนุภูมิภาคแม่น้ำโขงที่

กำลังมีการ เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาใหม่ ๆ ให้แก่ภาค เพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อ การลดความเหลื่อมล้ำกับพื้นที่ส่วนอื่นๆ ของประเทศได้ในระยะยาว

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

พัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค กลุ่มแม่น้ำโขง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยพื้นฐานด้านน้ำและดิน ให้เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจของภาค
2. เพื่อดูแลช่วยเหลือคนจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง พึ่งพาครอบครัว และพึ่งพากันในชุมชนได้
3. เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ
4. เพื่อเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าของระบบเศรษฐกิจภาคเข้ากับระบบเศรษฐกิจของประเทศ และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
5. เพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และมีบทบาทสนับสนุนประเทศเป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

เป้าหมาย

1. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือขยายตัวเพิ่มขึ้น
2. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (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	๐.๔๔๖ (ปี๒๕๖๐)	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖	ลดลงต่ำกว่า ๐.๔๔๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับ การแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (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.) ได้แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค ด้านวิชาการ (อ.ก.บ.ภ. ด้านวิชาการ) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี(นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธาน มีมติเห็นชอบนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และนายกรัฐมนตรี(พลเอกประยุทธ์จันทร์โอชา) เห็นชอบแนวทางการกำหนดกรอบการจัดสรรงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามมติที่ประชุม อ.ก.บ.ภ. ด้านวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑ และเห็นชอบแนวทางการกำหนดกรอบการจัดสรรงบประมาณพัฒนากลุ่มจังหวัด ซึ่งแบ่งงบประมาณเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ งบประมาณเพื่อการพัฒนาตามศักยภาพความต้องการ ของพื้นที่ หรือประเด็นร่วมของกลุ่มจังหวัด ส่วนที่ ๒ งบประมาณเพื่อการพัฒนาในลักษณะ Cluster หรือสนอง นโยบายสำคัญของรัฐบาลเชิงพื้นที่ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ จึงได้ดำเนินการทบทวน แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยยึด ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติทิศทางการพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม แผนแม่บทจาก กระทรวงที่เกี่ยวข้อง และมุ่งเน้นการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกันทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา) เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด ฯ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ สามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหา ร่วมกันของกลุ่มจังหวัด ให้เหมาะสมกับโอกาสและศักยภาพของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุน ของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้กลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 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. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม เขื่อนนิเวศน์การกีฬา ที่มีชื่อเสียง ๔. เป็นประตูสู่อีสาน และเชื่อมโยงการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

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 ไก่ แพะ แกะ มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งท่องเที่ยวธรรมชาติในเขต อารยธรรม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และกีฬา มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นมรดกโลก เป็นแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ และใน ขณะเดียวกันก็มีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 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. การเพิ่มประสิทธิภาพภาคการผลิตให้เป็นมาตรฐานปลอดภัยและพัฒนาจนถึงขั้นมาตรฐานอินทรีย์ในภาคการเกษตรทั้งพืชและสัตว์ 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 โดยเฉพาะจังหวัด นครราชสีมาให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอาหารแบบครบวงจร

๔. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการสร้างรายได้จากภาคการเกษตร และนอกภาคเกษตร โดยเชื่อมโยงสินค้าชุมชนกับการท่องเที่ยว

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

๖. การพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้สูงอายุให้ได้รับการดูแล มีศักยภาพ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการรักษาภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อให้สืบทอดไปยังรุ่นลูกหลาน 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. ยกกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (วิสัยทัศน์)

“โคราชเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เมือง ๓ มรดกยูเนสโก วัฒนธรรม และเกษตร อุตสาหกรรม สังคม
ปลอดภัย”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. ยกระดับการเกษตร และอุตสาหกรรม

๒. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามแนวทางเศรษฐกิจ

พอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทุกมิติ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตามแนวทาง

เศรษฐกิจพอเพียงและยกระดับอุทยานธรณีโคราชสู่อุทยานโลก

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยกระดับการจัดตั้งอุทยานธรณีโคราชเป็นอุทยานธรณีโลกยูเนสโก

๓. ใช้พลังงานและพลังงานสะอาด

๔. การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อป้องกันสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ

๒. เป็นศูนย์บริหารการจัดการเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงอย่าง ยั่งยืน

๓. เสริมสร้างความปรองดองและความสมานฉันท์

๔. เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐรองรับ Smart City, Mice City และด้านอื่น ๆ

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารงานภาครัฐ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยมุ่งเน้นพัฒนาในด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ ด้านการศึกษา การเกษตร พัฒนาสังคม ด้านการพัฒนาสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยปัจจุบันมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๑.๑ ประสานและบริหารจัดการน้ำ ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ สนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา เป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เตรียมความพร้อม และตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในทุกด้าน

๒.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเกษตร

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายผู้นำด้านการเกษตรอาสาสมัครการเกษตร

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มช่องทางตลาด

๓.๕ สนับสนุนการทำกรเกษตรทางเลือก ตามนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็ง

๔.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๔.๖ ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔.๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดนครราชสีมา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๕.๑ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม)

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในทุกระดับ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และ การเข้ารับการรักษาสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๖.๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๔ ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุขปโภค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณสุขปโภคอย่างคุ้มค่า

๖.๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่งในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อแก้ไขปัญหาจราจร ปลอดภัยและเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๗.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ กระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้น

๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬา และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

๘.๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การท างานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน และในการสื่อสารและร่วมมือ กับประชาคมอาเซียน

๘.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๘.๕ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

๘.๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ

๙.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๙.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ โดยสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๙.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐.๑ พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒ อนุรักษ์สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

๑๐.๓ จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

วิสัยทัศน์

ประชาชนกินดี อยู่ดี มีสุข การคมนาคมสะดวก ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งยกระดับการศึกษา 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

- ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์

เพื่อให้การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน บรรลุผลตามนโยบายการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล 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)
- จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการป้องกันระดับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค
- ส่งเสริมงานอนามัยแม่และเด็ก
- ส่งเสริมการจัดสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยพื้นฐาน
- การออกข้อบัญญัติตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ให้การสงเคราะห์สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็กและเยาวชนให้รู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด
- ชี้แนะผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ
- ตั้งงบประมาณและขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพื่อสงเคราะห์เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
- การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

- ตั้งศูนย์กีฬาประจำตำบลและให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้านและตำบล
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากจนและผู้ด้อยโอกาส
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนวัยเรียน
- จัดตั้งศูนย์แนะแนวการศึกษา
- จัดตั้งสภาเด็ก และ เยาวชนระดับตำบล
- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การ ศูนย์สารสนเทศ และ ห้องสมุดชุมชน
- จัดอบรมด้านอาชีพให้แก่เด็กที่จบการศึกษาแล้วไม่ได้ศึกษาต่อให้มีความรู้
- จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์และถ่ายทอดการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสืบสานกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- การจัดตั้งคลังสมองท้องถิ่น
- การจัดตั้งกลุ่มถ่ายทอดการเรียนรู้วัฒนธรรม
- การจัดตั้งลานธรรม ลานกีฬา และลานดนตรี

- การจัดตั้งพิพิธภัณฑสถานบ้าน

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
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑.สร้าง ปรับปรุง พัฒนาและซ่อมแซมถนนในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านให้ดีขึ้น ๒.ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหลังคาเรือน ๓.จัดหาระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน ๔.ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำในทุกหมู่บ้านให้ดีขึ้น ๕.จัดอบรมกลุ่มผู้ใช้น้ำให้รู้จักใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๖.รับโอนแหล่งน้ำจากหน่วยงานเจ้าของเดิมเพื่อจะได้ดูแลรักษาและซ่อมแซมได้สะดวกไม่ยุ่งยากหลายขั้นตอน	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและแก้ไขปัญหาความยากจน	๑.ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางการเศรษฐกิจพอเพียง 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	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านการพัฒนาองค์กรและชุมชน	๙. ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ และปุ๋ยอัดเม็ด ๑๐. โครงการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยพืชสดเพื่อลดมลภาวะ ๑. จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ ๒. จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารแก่ คณะผู้บริหาร และ สมาชิกสภา อบต. ๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยไว้บริการประชาชน ๔. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ๕. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. อบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่น การไป ใช้สิทธิเลือกตั้ง และเสียสิทธิการคัดค้านการเลือกตั้ง หรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. รณรงค์การคัดแยกขยะ ๒. ส่งเสริมการปลูกป่าในที่สาธารณะ ตามหัวไร่ปลายนาและบริเวณบ้าน ๓. จัดอบรมเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน ๔. จัดทำป้ายรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๕. ออกข้อบัญญัติตำบลมาบังคับใช้ (การกำจัดสิ่งปฏิกูล) ๖. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการป้องกันระงับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๗. การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ๘. ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ๙. ส่งเสริมงานอนามัยแม่และเด็ก ๑๐. ส่งเสริมการจัดสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ๑๑. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยพื้นฐาน ๑๒. การออกข้อบัญญัติตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๑. ให้การสงเคราะห์สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ๒. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็ก และเยาวชนให้รู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด ๓. ชี้แนะผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ ๔. ตั้งงบประมาณและขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพื่อสงเคราะห์เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส ๕. การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของประชาชน	สำนักปลัด กองคลัง

๒. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	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

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

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

๔. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข/ความต้องการของประชาชน
<p>๔.๑ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>๔.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๔.๓ ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร</p> <p>๔.๔ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็งและไม่ทั่วถึง</p>	<p>๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>๔.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชน</p> <p>๔.๓ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง</p> <p>๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม</p>

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

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

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยให้เกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยแบ่งหัวข้อการแก้ไขปัญหาให้ตรงสภาพปัญหาตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้ถูกกำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๗ (๒๗))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

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

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
ประชาชนได้รับการจาก อบต. อย่างสะดวกรวดเร็ว	การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
ประชาชนผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการดำเนินชีวิต	งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอ
มีหน่วยงานให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษาที่ถูกต้อง	ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกายและการไม่ดูแลสุขภาพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๘) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา ๑๗(๒๓))

**การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย**

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีแผนการจัดการ กฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม	ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
การฝึกอบรมแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน	งบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๑๗(๑))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๙) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๗(๑๕))

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๔))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๗) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๒๕))
- (๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒๖))

**การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
มีการประสานความร่วมมือระหว่างอบต.กับส่วนราชการในพื้นที่	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายล่าช้า
มีการออกหน่วยบริการประชาชนในแต่ละพื้นที่	ประชาชนรอคอยการช่วยเหลือจากอบต. ทำให้บางครั้งไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

**การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

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

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์กรการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

- มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญ และงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ
๒. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมือง
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างเข้มแข็ง
๕. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เนื่องจากมีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่และยุบเลิกอัตรากำลังที่ยังไม่มีความจำเป็นซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสารสนเทศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ <p>๑.๒ <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด <p>๑.๗ <u>งานควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคพืชและสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ <u>งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๑.๘ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๙ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา อบต. - งานเลขานุการของสภา อบต. <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานนำส่งเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน <p>เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ</p> <p>๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและพัฒนา รายได้ - งานทะเบียนควบคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานการเงินและพัสดุ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานจัดหาพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ <p>๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังพัฒนาเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา 	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๑	๑๑	-	+๑	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็กฯ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙	๒๙	๓๐	๓๐	-	+๑	-	

หมายเหตุ

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

*ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

*ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัด อบต.หนองหัวพาน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๓๗,๘๓๐	๑๖๘,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๓๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง เดิม
๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓๒,๔๕๐	๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๙,๖๘๐	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑	๒๒,๑๗๐	๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	๑	๓๐,๒๒๐	๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง เดิม
	พนักงานจ้าง								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑๑,๕๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่าง เดิม
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๒๗๐	๐	๑๕๙,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	
๑๐	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	

๑) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐

๕) ตั้งงบประมาณรายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๘,๓๕๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๗๖๗,๕๐๐ ล้านบาท	๓๑,๒๕๕,๘๗๕ ล้านบาท

หมายเหตุ ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒) กองคลัง อบต.หนองหัวพาน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๓๖,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๙๖๐	๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง เดิม
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง เดิม
	ลูกจ้างประจำ								
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๗๒๐	๐	๒๓๖,๖๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	
	พนักงานจ้าง								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่าง เดิม

๑) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการยุบตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๘,๓๕๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๗๖๗,๕๐๐ ล้านบาท	๓๑,๒๕๕,๘๗๕ ล้านบาท

หมายเหตุ ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓) กองช่าง อบต.หนองหัวฟาน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๒๙,๑๑๐	๔๒,๐๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๒	นายช่างโยธา	๑	๒๙๗,๓๒๐	๐	๒๙๗,๓๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๐๓๐	๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	
	พนักงานจ้าง								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่าง เดิม

๑) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔) กองการศึกษาฯ อบต.หนองหัวฟาน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษาฯ (๐๘)									
๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา ฯ	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง เดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)								
๒	นักวิชาการศึกษา	๑	๓๑,๓๔๐	๐	๓๑,๓๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๓,๓๗๐	๑๔,๖๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	
พนักงานจ้าง									
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๖๒๐	๐	๑๕๑,๔๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-	-	ว่าง เดิม
พนักงานจ้าง									
๖	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	ว่าง เดิม
๘	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	ว่าง เดิม

๑) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผดต.(ทักษะ) ยุบเลิกเมื่อว่าง	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐

๕) ตั้งงบประมาณรายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๘,๓๕๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๗๖๗,๕๐๐ ล้านบาท	๓๑,๒๕๕,๘๗๕ ล้านบาท

หมายเหตุ ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

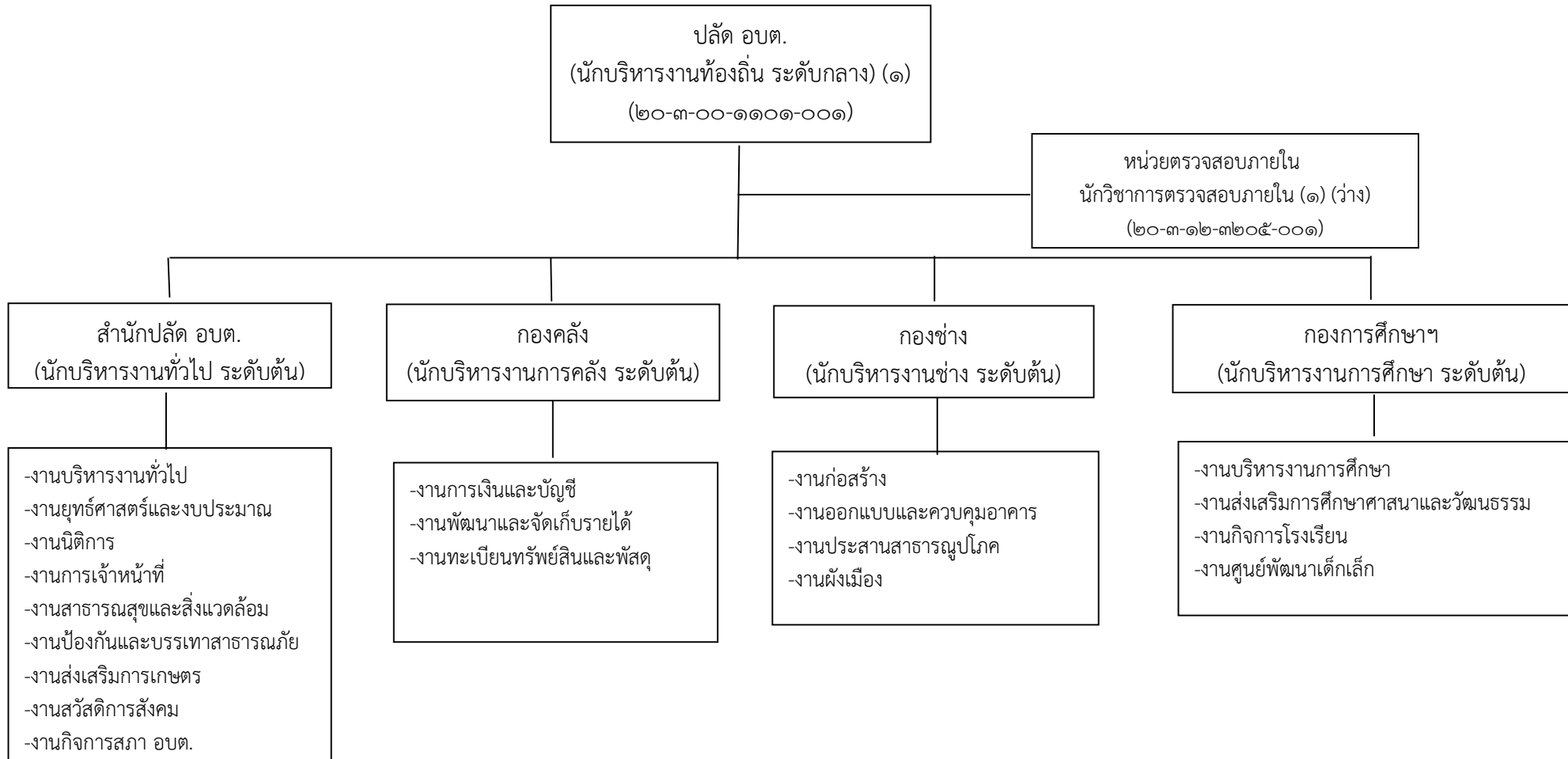
ที่	ตำแหน่ง / สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๑๒	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๑๒	กำหนด เพิ่ม
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๑๒	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๑๒	ว่าง
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ตำแหน่ง / สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง (๑๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																			
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๕๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๔๑,๒๒๐	๒๕๐,๐๘๐	๒๕๘,๙๖๐	๒๑,๘๘๐	
	พนักงานจ้าง																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๕๒๘	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๗๒๘	๑๒,๕๖๐	
	กองช่าง (๑๕)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๕๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																			
๑๙	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๗๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๘,๑๕๐	
	พนักงานจ้าง																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-							๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่าง	
	กองการศึกษา (๑๘)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๔,๕๒๐	๓๕๕,๘๐๐	๓๖๗,๘๐๐	๒๖,๕๘๐	
	พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๖๔	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๔๖๔	๑๘๕,๖๖๔	๑๓,๗๕๐	

ที่	ตำแหน่ง / สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศพด.อบต.หนอง หัวพาน แห่ง ที่ ๑																			
	พนักงานจ้าง																			
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่าย
																				จากเงิน อุดหนุน
	ศพด.อบต.หนอง หัวพาน แห่ง ที่ ๒																			
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง																			
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่าย
																				จากเงิน อุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
	รวม		๓๐	๒๐	๗,๓๖๒,๔๒๐	๓,๕๐,๖๔๐	๒๘	๒๙	๒๙	-	+๑	-	๒๔๐,๒๔๐	๔๗๑,๑๖๐	๒๕๘,๓๑๒	๗,๙๕๓,๗๐๐	๘,๔๒๔,๔๖๐	๘,๖๘๒,๗๗๒		
	ประการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๑,๑๙๓,๐๕๕	๑,๒๖๓,๖๖๙	๑,๓๐๒,๔๑๖	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากร ทั้งสิ้น																๙,๑๔๖,๗๗๕	๙,๖๘๘,๑๒๙	๙,๙๘๕,๑๘๘	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณประจำปี																๓๒,๗๖	๓๒,๕๕	๓๑,๙๔	

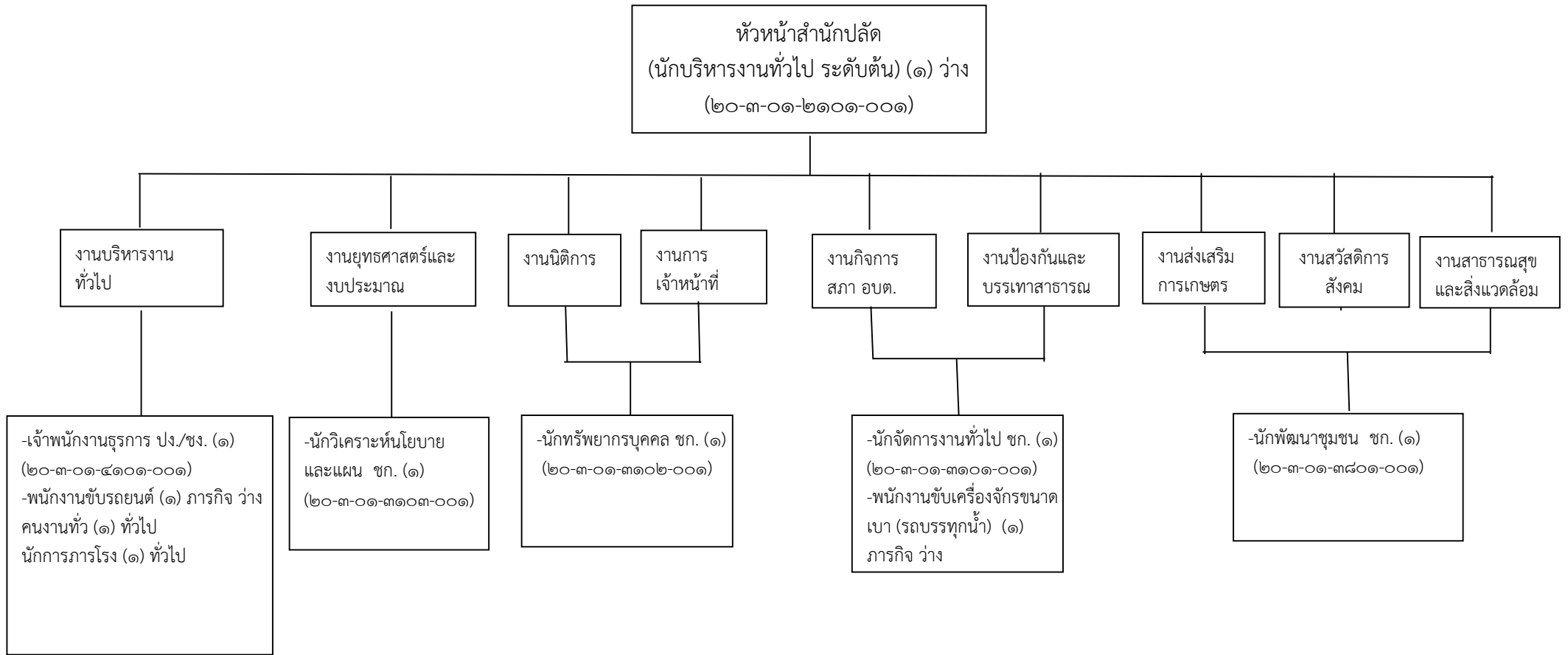
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง					
มีคครอง	๒	๒	-		๕	-	๒				๑		๑	-	๒	๕	๒๐
ว่าง	๓	-	-	๑	-	-	๒						-	๑	๓	-	๑๐

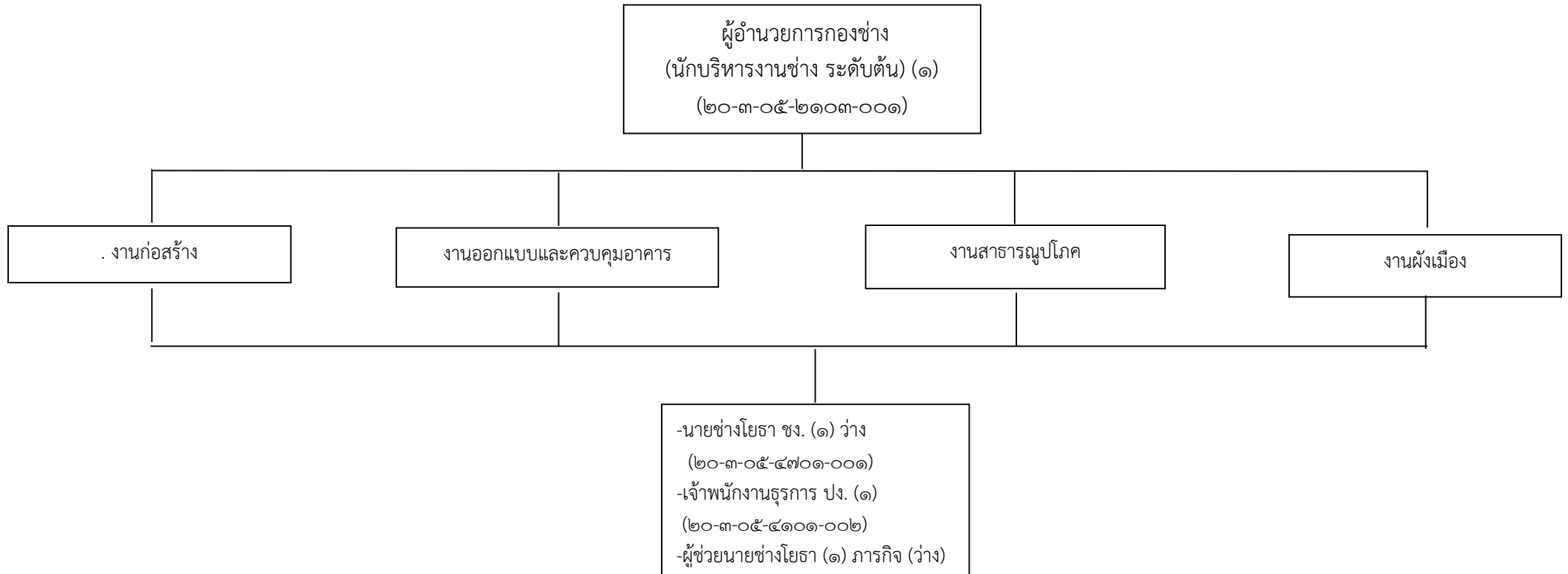
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



สำนักปลัด อบต.

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
มีนครอง	-	๑	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๗
ว่าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๓

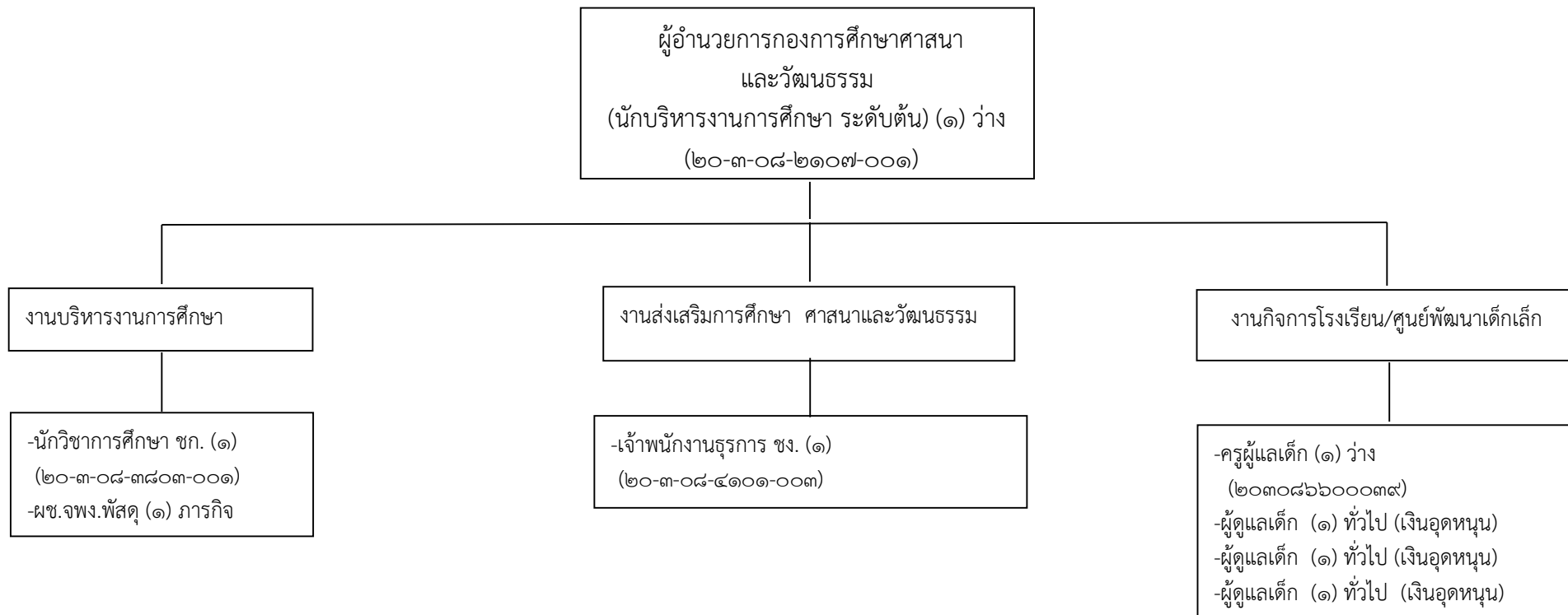
โครงสร้างกองช่าง



กองช่าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
มีนครอง	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒
ว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง				
มีนครอง	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๖
ว่าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออบัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	กรออบัตรกำลังเดิม				กรออบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอริย์รัช หัตถกิจ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
สำนักปลัด (๐๑)												
๒	-	-	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่าง
๓	นางบัณฑิตา เพชรน้ำแดง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐×๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๔	นายสมจิตร แป้นกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางปนิดา บุญกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐×๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๖	นางสมาลี ตรีหะรา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐×๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นางสาวอรอุมา หวังกิ่งกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐×๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
พนักงานจ้าง												
๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กำหนดเพิ่ม
๙	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นายชวน แบนุนทด	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายวีศักดิ์ มั่งสอนกลาง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๒	นางดรุณี บุญช่วย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๑๓	นางสาวสุพัตรา คำมะวัน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐×๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๑๔	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐]/๒]×๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐ ว่าง
๑๕	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐]/๒]×๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐ ว่าง
ลูกจ้างประจำ												
๑๖	นางนารีรัตน์ มหานาม	ปวท.	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐×๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๑๗	นางสาวฉันทนา มั่งแฝงกลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐×๑๒)	-	-	๑๕๐,๗๒๐
กองช่าง (๐๕)												
๑๘	นายวุฒิไกร ทวยศิริ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๑๙	นางสาวจุฑามาศ กลิ่นสุคนธ์	ปวช.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐×๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๐	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐]/๒]×๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง
พนักงานจ้าง												
๒๑	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)												
๒๒	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐
๒๓	นายอภิชาติ สาทิมาน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๔	จำลองเอกกฤตธวัฒน์ บุญช่วย	ปวส.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐×๑๒)	-	๑๔,๖๔๐ (๑,๒๒๐×๑๒)	๓๓๓,๖๐๐
๒๕	-	-	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๐๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๔๒,๓๖๐ (๑๕,๔๔๐(ขั้นต่ำสุด คศ.๑)+๔๑,๖๒๐(ขั้นสูงสุด คศ.๒)/๒×๑๒	-	-	๓๔๒,๓๖๐ ว่าง
พนักงานจ้าง												
๒๖	นางสาวพิลาวรรณ ทารงชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐×๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๐๐
๒๗	นางกนิษฐา หวังแลกลาง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวพัชภรณ์ พิมพ์กลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางวรรณณา เสนจัดรัส	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๐	-	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒×๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมศักดิ์ พิมพ์บุร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

ที่ ๕๕๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

รายงานการประชุม

คณะกรรมการปรับปรุงแผนประธานกรรมการอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒
วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน	ประธาน
กรรมการ		
๒. นายอริย์รัช หัตถกิจ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายอภิชาติ สาพิมาน	นักวิชาการศึกษานาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวจุฑามาศ กลิ่นสุคนธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (แทน) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสมจิตร แป้นกลาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน	กรรมการและ
เลขานุการ		

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๗. นางบัณฑิตา เพชรน้ำแดง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางดรุณี บุญช่วย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
---------------------	--------------------	---------

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายสมจิตร แป้นกลาง เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว ขอเชิญ นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุม
และดำเนินการตามระเบียบวาระต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ	คำสั่ง อบต.หนองหัวฟาน ที่ ๑๗๙ / ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุง แผนประธานกรรมการ	อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกอบด้วย
	๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
	๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
	๗. นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองหัวฟาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติกร/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	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ว่าง ว่าง
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็กฯ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่าง ว่าง
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

หมายเหตุ

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

*ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

*ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ว่าง (ประสงค์ให้ ก.กลางสอบคัดเลือก)

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายสมจิตร แป้นกลาง ๓.๒ ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กรรมการและเลขานุการ ๓.๒.๑ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตราากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

๓. ชื่อตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่

๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่

๕. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่

๖. เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕ สามารถกระทำได้ ๕ ประการ ดังนี้

(๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม

(๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

(๔) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง

(๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิมเพื่อให้เหมาะสมกับระดับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปดำเนินการได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับระดับตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นในระดับควบได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นสำหรับการปรับระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นนอกเหนือระดับควบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่กำหนดในหมวด ๙

(๒) ตำแหน่งผู้บริหารกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอจะขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของตำแหน่งใดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งของตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงานเพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี

อำนาจปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้

ข้อ ๒๙ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในกองหรือฝ่ายหนึ่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่น โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๐ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่งเป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่นและตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใดๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง

ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๙ และข้อ ๓๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้น สามารถรองรับความ ก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปมากและได้พิจารณาขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ควรพิจารณาจัดหาตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรผู้ครองตำแหน่งเดิมที่ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วย และก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขอ

อนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาตําเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความ
จำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการปรับเกลี้ยตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน

๒.๒.๒ ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ๑๑ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑)ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรอง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
กำหนด

(๒)ตำแหน่งประเภทอํานวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนระดับฝ่าย ระดับ
กอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง
กำหนด

(๓)ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔)ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง
ประเภทอํานวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของ ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๔เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑)ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก)ต้น

(ข)กลาง

(ค)สูง

(๒)ตำแหน่งประเภทอํานวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก)ต้น

(ข)กลาง

(ค)สูง

(๓)ประเภทตำแหน่งวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก)ระดับปฏิบัติการ

(ข)ระดับชำนาญการ

(ค)ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง)ระดับเชี่ยวชาญ

(๔)ประเภทตำแหน่งทั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก)ระดับปฏิบัติงาน

(ข)ระดับชำนาญงาน

(ค)ระดับอาวุโส

๒.๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ พนักงานจ้างมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงานสนับสนุนหรือส่งเสริมการทางานของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใดจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งงานนั้น

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบด้วย การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่

๑.๑ ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

๑.๓ ตำแหน่งวิชาชีพนเฉพาะ

๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานตามข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๒.๒.๔ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบให้ไปช่วยปฏิบัติราชการได้

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างกรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่ลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานปฏิบัติ

๒.๒.๕ หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๖ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

มติที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสมจิตร แป้นกลาง **ครับ** การพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติมและปรับลด ขอให้คณะกรรมการทุกท่านกรรมการและเลขานุการ พิจารณาจากแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ นี้ว่ามีความจำเป็นเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งจากที่ได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบในประชุมแล้วว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานมีโครงสร้างส่วนราชการประกอบไปด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีอัตรากำลึงทั้งสิ้น ๓๑ อัตรามีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยได้คิดค่าภาระค่าใช้จ่ายไว้ ๒ แบบ กล่าวคือแบบแรกเป็นการคิดที่รวมเบี่ยยังชีพด้วย ซึ่งถ้ารวมก็จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ ร้อยละ ๓๓.๒๓ % เพื่อนำเสนอ และกรณีไม่รวมเบี่ยยังชีพภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ที่ ร้อยละ ๔๖.๓๒ % ซึ่งสูงกว่ากฎหมายที่กำหนดไว้ ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ และให้พิจารณาสภาพปัญหาภายในเขตพื้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในตำบลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเริ่มจากสำนักปลัด กองคลัง และกองอื่นตามลำดับ ขอเชิญครับ

นายสมจิตร แป้นกลาง **มีครับ** สำนักปลัด มีความจำเป็นขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใหม่ **๒ กรรมการ** ตำแหน่ง ๒ อัตราร และขอ กำหนดอัตรากำลึงเพิ่มจากที่มีตำแหน่งและอัตรารอยู่เดิมแล้ว ๑ อัตราร ดังนี้ ๑. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ขอใหม่ คือ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ๑ อัตราร เนื่องจากอบต.หนองหัวพาน มีรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ หมายเลขทะเบียน ผอ ๓๑๖๓ นม. จำนวน ๑ คัน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนจากภัยแล้ง หรือในด้านการป้องกันและบรรเทาความเสียหาย ในด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ที่อาจเกิดจากอัคคีภัย เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถบรรทุกน้ำที่มีประสบการณ์ ความชำนาญในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งาน อยู่เสมอ และ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ขอใหม่ คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตราร เนื่องจาก อบต.หนองหัวพาน ได้การจัดตั้งศูนย์พักแยกกักตัวในชุมชน โดยเป็นศูนย์ความร่วมมือภาครัฐและประชาสังคม เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย COVID-๑๙ ในสถานการณ์ที่มีการระบาดให้ได้รับการดูแลรักษา เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ระบบการรักษาในโรงพยาบาลอย่างปลอดภัย ต่อไป จึงมีความจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข และการควบคุมป้องกันโรคตลอดทั้งประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข ส่วนใน ตำแหน่งที่ขอเพิ่มอัตรากำลึงที่มีตำแหน่งและอัตรากำลึงเดิมอยู่แล้ว ซึ่งปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตราร เนื่องจากสำนักปลัดมี

รถยนต์ส่วนบุคคลจำนวน ๒ คัน โดยคันที่ ๑ หมายเลขทะเบียน งธ ๓๐๕๖นม. ใช้ในภารกิจงานราชการ ทั่วๆไปของส่วนราชการต่างๆของ อบต.หนองหัวพาน ในการติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการทั้งในและนอกพื้นที่ คันที่ ๒ หมายเลขทะเบียน กน ๗๓๕๖ นม. ใช้ในงานของกองช่างในการออกพื้นที่ปฏิบัติงานบำรุงซ่อมแซมถนนและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชน ล้วนต้องใช้รถยนต์ในการไปปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ ความชำนาญในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งซ่อมบำรุงรักษาเครื่องยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และเสนอยุบลีก ๑ อัตรา คือตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เนื่องจากในงานพัฒนาชุมชน และงานบรรเทาทุกข์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสในเรื่องระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในหลักการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพต่างๆ ก็มีเปลี่ยนเป็นการจ่ายโอนเข้าบัญชีของผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพ เป็นต้น จึงยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรมาเพิ่มในการช่วยงานด้านพัฒนาชุมชนประกอบกับเป็นตำแหน่งว่างและเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วย

นายอริยช ทัตถกิจ ในส่วนของกองคลังในฐานะที่ผมเคยพบกับผอ.คลัง ว่าการปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้นถ้าจะเพิ่มกรรมการ ก็ก็ต้องลดตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของอบต.หนองหัวพาน ก็ค่อยเยอะ โดยส่วนของกองคลังที่ว่างก็มีตำแหน่งพนักงานพัสดุและตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ที่เป็นข้าราชการและตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุที่เป็นประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ รวม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ถ้าจะปรับลดก็จะเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เพื่อจะได้ไปเพิ่มในส่วนของสำนักหรือกองอื่นครับ

น.ส.จุฑามาศ กลิ่นสุคนธ์ ในส่วนของกองช่าง ยังไม่ขอปรับปรุงอัตราในครั้งนี้ค่ะ
กรรมการ

นายอภิชาติ สาทิมาน มีครับ กองการศึกษามีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใหม่ ๒
กรรมการ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา เนื่องจากอบต.หนองหัวพาน มีศพด. ๒ แห่ง คือ ศพด. แห่งที่ ๑ มีจำนวนเด็ก ๑๗ คน และ ศพด. แห่งที่ ๒ มีจำนวนเด็ก ๒๒ ซึ่งโดยตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีนำจ่ายนำเงินรายได้ของสถานศึกษาจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑ ให้มีการจัดทำบัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีเงินรายได้ของสถานศึกษา บัญชีค่าใช้จ่าย บัญชีรายได้สะสม และปิดบัญชีรับจ่ายเมื่อสิ้นปี พร้อมจัดทำรายงานรายรับ-รายจ่าย ปีละหนึ่งครั้ง เพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่นตรวจสอบภายในเดือนธันวาคมของทุกปี แต่กองการศึกษา ไม่บุคลากรที่มีความรู้ทางการเงินและบัญชีโดยตรงในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นของศพด. และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) เนื่องจากอบต.หนองหัวพาน มีศพด. ๒ แห่ง คือ ศพด. แห่งที่ ๑ มีจำนวนเด็ก ๑๗ คน และ ศพด. แห่งที่ ๒ มีจำนวนเด็ก ๒๒ ซึ่งทั้งสองศพด.มีผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๓ คน ซึ่งการทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กเพื่อให้เด็กมีความรู้ความคิด ความประพฤติความพร้อมที่สอดคล้องกับการพัฒนาของเด็ก โดยการการทำหน้าที่ดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติอยู่ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะของบุคคล ประกอบกับศพด.ทั้งสองแห่งของ อบต.หนองหัวพาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ ซึ่งปฏิบัติงานใน ศพด.มาหลายปี (ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี) ซึ่งมีคุณสมบัติที่สามารถปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งดังกล่าวได้

นายอริยช ทัตถกิจ ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายในก็คงเดิมครับ
กรรมการ

นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ คณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ และขอให้เลขานุการสรุปให้ที่
ประธานกรรมการ ประชุมทราบอีกครั้งหนึ่ง

ที่ประชุม	ไม่มี
นายสมจิตร แป้นกลาง กรรมการและเลขานุการ	ผลการพิจารณาเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ มีดังนี้ สำนักปลัด เพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และยุบเลิก ๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ๑ อัตรา และ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ขอเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง) กองคลัง ยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง) กองช่าง ไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรา กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา และ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา โดยยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เมื่อว่าง ๑ อัตรา หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรา
นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ ประธานกรรมการ	ตามที่เลขานุการได้สรุปผลการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้ที่ประชุมทราบไปแล้วนั้น ขอมติที่ประชุมด้วยครับ
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯได้เสนอขอให้มีการเพิ่ม/ลด ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามที่คณะกรรมการฯเสนอดังกล่าว
นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ ประธานกรรมการ	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแล้ว เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการจัดทำรายงานการประชุม แจ้ง ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำเอกสารเสนอขอความเห็นชอบเสนอต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ต่อไป
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ ประธานกรรมการ	ไม่ทราบว่าท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มี
นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ ประธานกรรมการ	ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ครับ
ปิดประชุม เวลา	๑๕.๐๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายสมจิตร แป้นกลาง)
เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความ ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน และพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

แบบแรกรวมเบี่ยยังชีพ

ประเภทหมวดรายจ่าย	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓
รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๗,๔๖๘,๙๒๐	๗,๗๒๑,๐๔๐	๗,๙๗๖,๖๔๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๑๒๐,๓๓๘	๑,๑๕๘,๑๕๖	๑,๑๙๖,๔๙๖
รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น	๘,๕๘๙,๒๕๘	๘,๘๗๙,๑๙๖	๘,๑๗๓,๑๓๖
คิดเป็นร้อยละ	๒๙.๗๘	๒๙.๓๕	๒๘.๙๐

แบบสองไม่รวมเบี่ยยังชีพ

ประเภทหมวดรายจ่าย	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓
รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๖,๔๕,๐๖๐	๖,๘๗๕,๑๖๐	๗,๑๑๐,๐๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๓๒๙,๐๑๒	๑,๓๓๕,๐๓๒	๑,๔๒๒,๐๑๒
รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น	๗,๗๗๔,๐๗๒	๘,๒๑๐,๑๙๒	๘,๕๓๒,๐๗๒
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๘๙	๓๘.๓๒	๓๗.๗๔

ที่ดังนี้

ประเภทหมวดรายจ่าย	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔
รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๗,๑๑๗,๘๘๐

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕๙,๘๐๐
รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น	๗,๘๗๗,๖๘๐
คิดเป็นร้อยละ	๒๘.๖๔

แบบสองไม่รวมเบี่ยังชีพ

แบบรวมเบี่ยังชีพ

ประเภทหมวดรายจ่าย	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔
รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๗,๑๑๗,๘๘๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕๙,๘๐๐
รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น	๗,๘๗๗,๖๘๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๙.๗๖

