



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ให้การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรือง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครอง (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
 - ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
 - ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
 - ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - ปัญหาขาดสถานที่ท่องเที่ยว
 - ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ
 - ปัญหาประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
 - ราษฎรว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
 - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ และเงินทุนในการดำเนินงาน
 - ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
 - ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำและคุณภาพต่ำ
 - ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่ อุปกรณ์กีฬา และออกกำลังกาย
 - ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
 - เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ขาดเงินกองทุนในการให้การช่วยเหลือ
 - มีการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า
 - อสม.ขาดความรู้ และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม
 - เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ

- กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
 - ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
 - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น
- ขาดความเข้มแข็ง และประชาชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทางการเมือง
 - ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
 - ด้านการบริหารสาธารณะ
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
 - บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรโอน (ย้าย)
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
- ปัญหาดินคุณภาพต่ำ
 - ปัญหารุกกล้าที่สาธารณะประโยชน์ และป่าสงวน
 - ปัญหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะ และนันทนาการ
 - ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย
 - ปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ปัญหาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว
 - ปรับปรุง ซ่อมแซม สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง
 - ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟกิ่งตามถนน
 - ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
 - ก่อสร้างสะพาน
 - ก่อสร้างประตูประบายน้ำ
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
- ก่อสร้างประตูประบายน้ำ
 - สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

- ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพแก่กลุ่มแม่บ้านและเยาวชน
- จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ก่อสร้างร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน
- สนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้เกษตรกรรุ่นใหม่

๓. ความต้องการด้านสังคม

- สนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้เกษตรกรรุ่นใหม่
- สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ด้อยโอกาส
- สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาต้านยาเสพติด
- สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายา

เสพติด

- ให้ความรู้ และป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ไข้เลือดออก โรค

พยาธิใบไม้ในตับ โรคเอดส์ โรคไข้หวัด ๒๐๐๙

- สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก
- ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- การจัดกิจกรรม อบต.เคลื่อนที่เพื่อให้การบริการแก่ประชาชน ในการจัดเก็บภาษีประจำปี
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.
- ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ให้เด็กได้ทานครบทุกมื้อ
- ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมไว้ให้

สืบทอดยาวนาน

- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
- สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน
- ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ขุดลอกคลองไส้ไก่ และหนองบึง
- กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลองธรรมชาติ
- ขุดสระเก็บน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)

- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๒)
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
- ๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖(๑๖)
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
- ๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕(๓)
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗(๙)
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖(๑๖)
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๓)
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล “จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ”

๕.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

๑) จุดแข็ง (S : Strensth)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกอยู่ห่างตัวเมืองไม่มาก
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีแหล่งท่องเที่ยวคือวัดป่าศรีสุขเกษม ที่มีพระพุทธรูปที่ใหญ่เป็นอันดับ ๒ รองจากพระมงคลมิ่งเมือง พระประจำจังหวัดอำนาจเจริญ เหมาะที่จะส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนก่อสร้างลานค้าชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์สำหรับผู้ที่ผ่านมาแหล่งท่องเที่ยว

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- สภาพถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นลูกรัง การสัญจรไปมาไม่สะดวก ราษฎรในหมู่บ้านมีการรวมกลุ่มอาชีพแต่ขาดความต่อเนื่อง
- หน้าแล้งขาดแคลนน้ำอุปโภค/บริโภค หน้าฝนน้ำท่วม
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่นำลูกหลานไปศึกษาสถาบันการศึกษาในเมือง

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดอำนาจเจริญสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัดผ่านจำนวน ๒ สายสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีละประมาณร้อยละ ๒๐

๔) อุปสรรค (Threats)

ทางด้านกายภาพ ลักษณะทางกายภาพของตำบลโนนโพธิ์ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่นา ที่ทำการเกษตร ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์ ไม่มีแร่ธาตุ ขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ตลอดจนการขาดระบบชลประทานที่ไม่ทั่วถึง ทำให้การพัฒนาทางด้านเกษตรของ ตำบลเป็นไปในวงจำกัด

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- การมีส่วนร่วมของประชาชนน้อย ส่งผลให้การพัฒนาตำบลเป็นไปค่อนข้างช้า

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
๙. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรารวม แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ., เทศบาลและ อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด	
	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
	งานสารบรรณ	งานสารบรรณ	
	งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	
	งานบริหารงานบุคคล	งานบริหารงานบุคคล	
	งานเลือกตั้ง	งานเลือกตั้ง	
	งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
	งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
	๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
	งานนโยบายและแผนพัฒนา	งานนโยบายและแผนพัฒนา	
	งานวิชาการ	งานวิชาการ	
	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
	งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	งานงบประมาณ	งานงบประมาณ	
	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
	งานกฎหมายและนิติกรรม	งานกฎหมายและนิติกรรม	
	งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
	งานระเบียบการคลัง	งานระเบียบการคลัง	
	งานข้อบังคับตำบล	งานข้อบังคับตำบล	
	๑.๔ งานกิจการสภา	๑.๔ งานกิจการสภา	
	งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	
	งานการประชุมสภาฯ	งานการประชุมสภาฯ	
	งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภาฯ	งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภาฯ	
	งานข้อบัญญัติ ฯ	งานข้อบัญญัติ ฯ	
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	งานอำนวยความสะดวก	งานอำนวยความสะดวก	
	งานป้องกัน	งานป้องกัน	
	งานช่วยเหลือฟื้นฟู	งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
	งานกู้ภัย	งานกู้ภัย	
๒	กองคลัง	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
	งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	
	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
	งานเก็บรักษาเงิน	งานเก็บรักษาเงิน	
	๒.๒ งานการบัญชี	๒.๒ งานการบัญชี	
	งานการบัญชี	งานการบัญชี	
	งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	
	งานการเงินและงบทดลอง	งานการเงินและงบทดลอง	
	งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	
	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	งานพัฒนารายได้	งานพัฒนารายได้	
	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
	งานพัสดุ	งานพัสดุ	
	งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓	กองช่าง	กองช่าง	
	๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
	งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	
	งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
	งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	
	งานควบคุมมาตรฐานช่าง	งานควบคุมมาตรฐานช่าง	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
	งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
	งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา	งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา	
	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
	งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	
	งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	
	งานระบายน้ำ	งานระบายน้ำ	
	งานจัดตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	งานจัดตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
	๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
	งานสำรวจและแผนที่	งานสำรวจและแผนที่	
	งานวางผังพัฒนาเมือง	งานวางผังพัฒนาเมือง	
	งานควบคุมทางผังเมือง	งานควบคุมทางผังเมือง	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
	๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
	งานบริหารการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๒ งานศาสนา	๔.๒ งานศาสนา	
	งานส่งเสริมการศาสนา ฯ	งานส่งเสริมการศาสนา ฯ	
	๔.๓ งานวัฒนธรรม และประเพณี	๔.๓ งานวัฒนธรรม และประเพณี	
	งานส่งเสริมวัฒนธรรม	งานส่งเสริมวัฒนธรรม	
	งานประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมและประเพณี	งานประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมและประเพณี	
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
	งานสุขาภิบาลทั่วไป	งานสุขาภิบาลทั่วไป	
	งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
	งานอนามัยชุมชน	งานอนามัยชุมชน	
	งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
	งานป้องกันยาเสพติด	งานป้องกันยาเสพติด	
	งานประชาสัมพันธ์สารเสพติด	งานประชาสัมพันธ์สารเสพติด	
	๕.๓ งานรักษาความสะอาด	๕.๓ งานรักษาความสะอาด	
	งานรักษาความสะอาด	งานรักษาความสะอาด	
	งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	
	งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ	งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ	
	๕.๔ งานป้องกันโรค ฯ	๕.๔ งานป้องกันโรค ฯ	
	งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค	งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค	
	งานกักสัตว์ตรวจสอบควบคุมโรค	งานกักสัตว์ตรวจสอบควบคุมโรค	
	งานป้องกันและกำจัดโรค	งานป้องกันและกำจัดโรค	
	งานให้บริการวิชาการ ฯ	งานให้บริการวิชาการ ฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

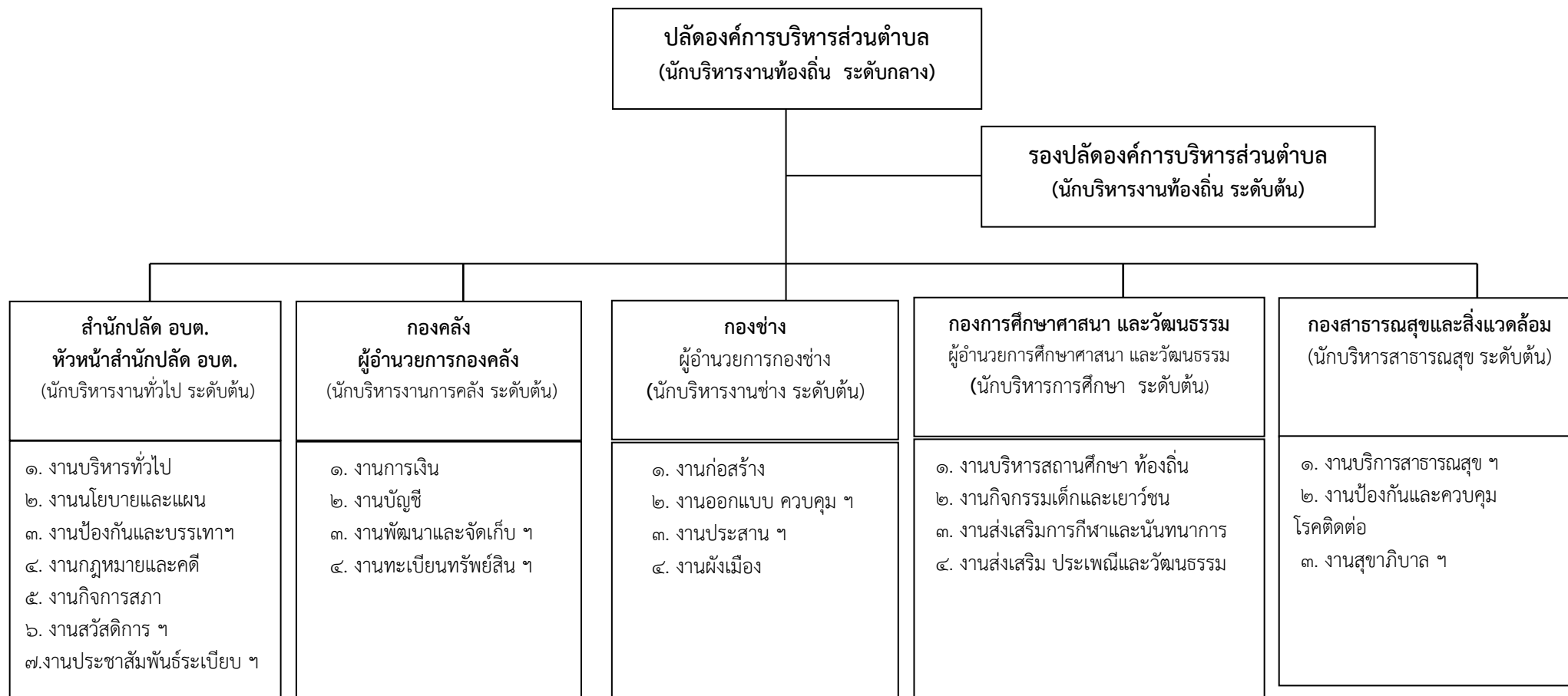
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๓	แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ตักแตงสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

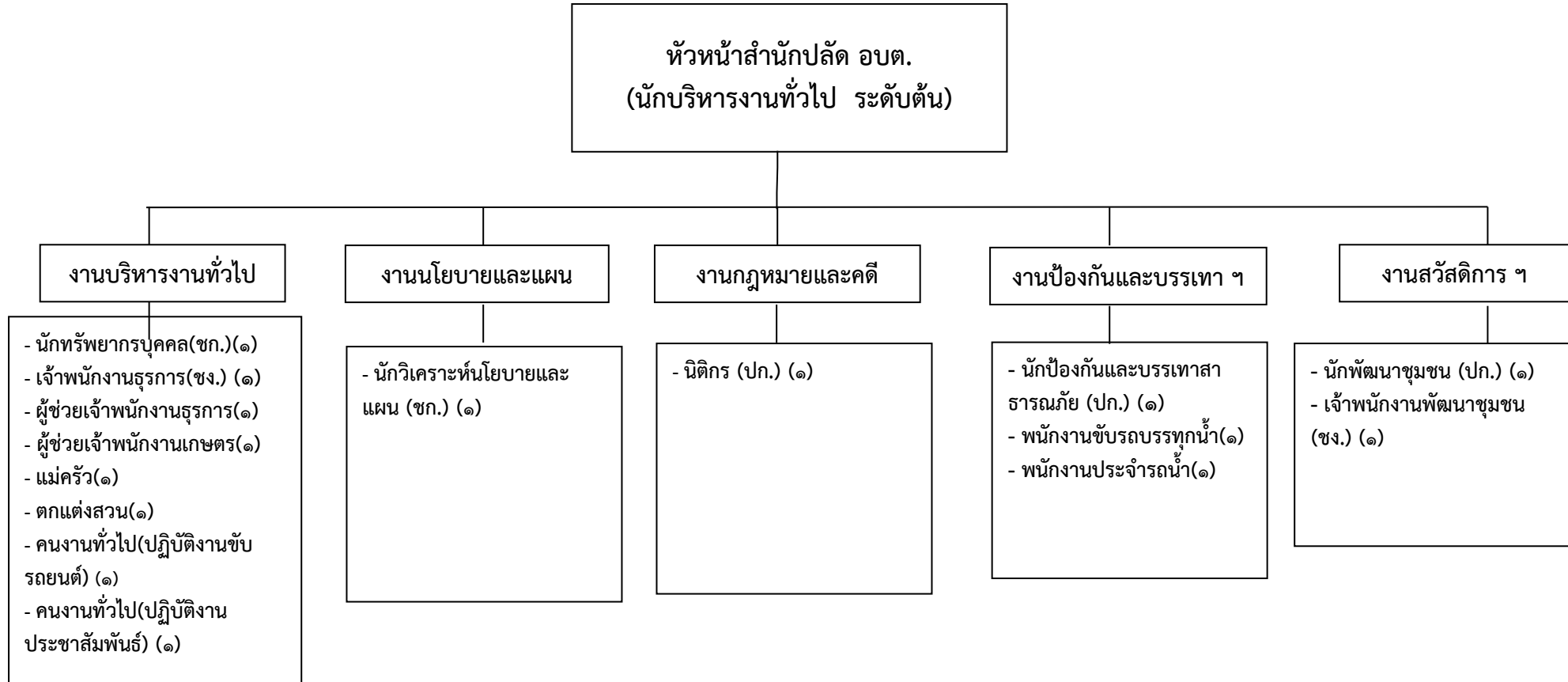
ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานชั่วคราว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ประจำสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
๓๐	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๑	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	สัตวแพทย์ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองการศึกษาศาสนา								
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.บ้านโพธิ์ศิลา								
๔๒	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศพด.นาห้วยยางสองคอน								
๔๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.ค่างเหลื่อม								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศพด.โนนโพธิ์								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
	รวมทั้งหมด	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

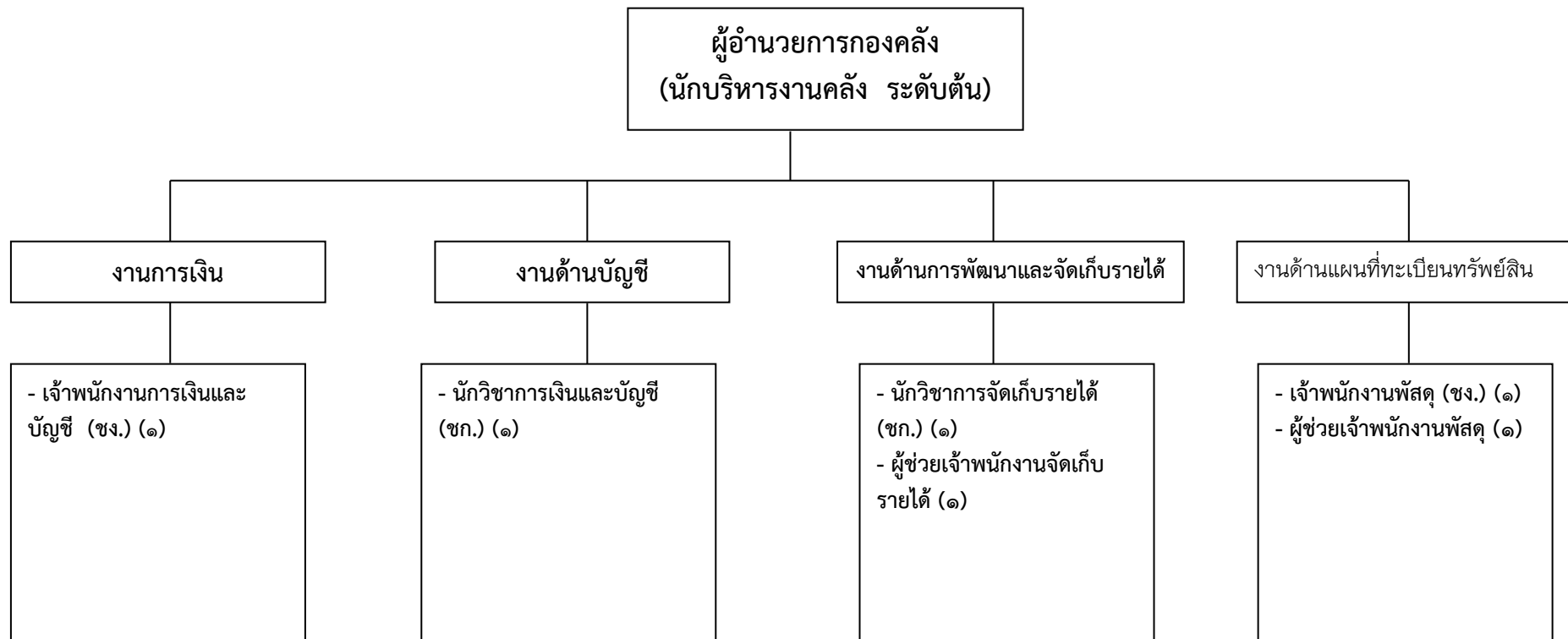


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



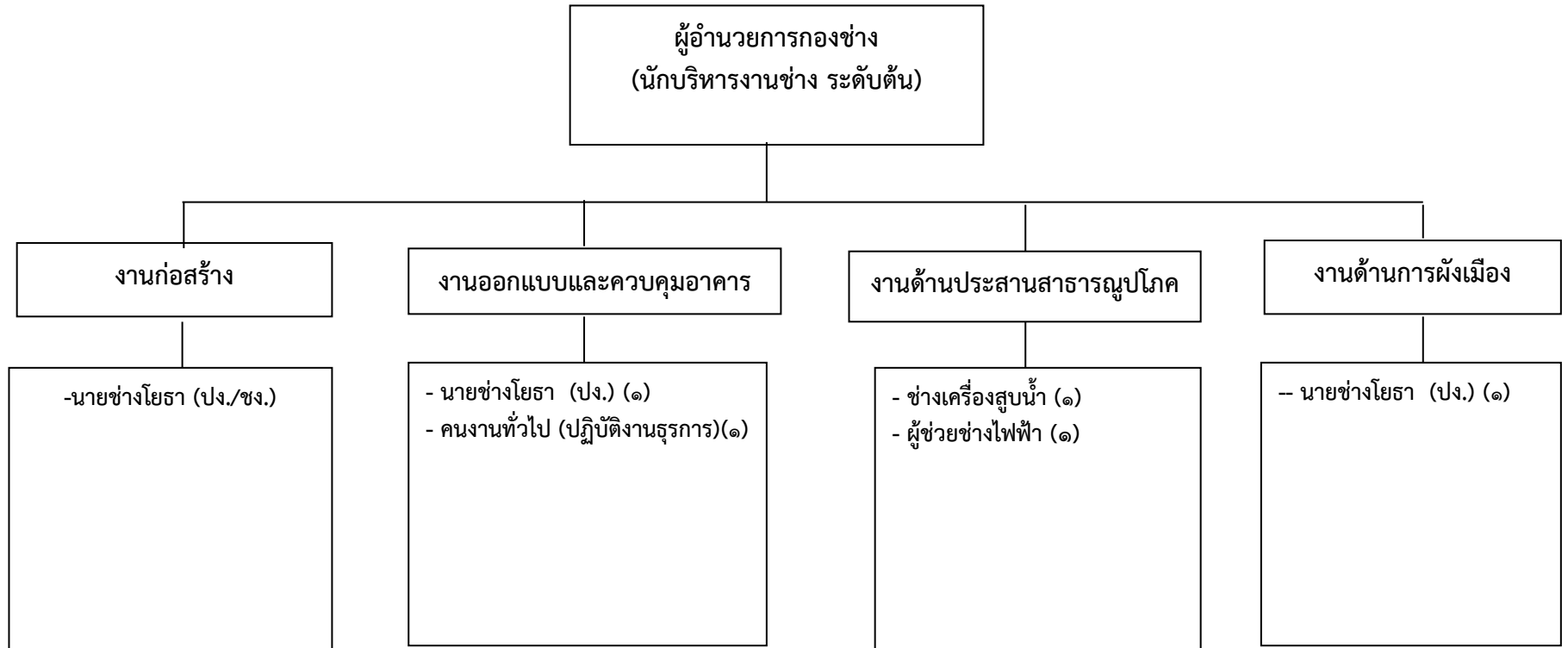
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-		๒	-	-	๕	๓	๑๖

โครงสร้างองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



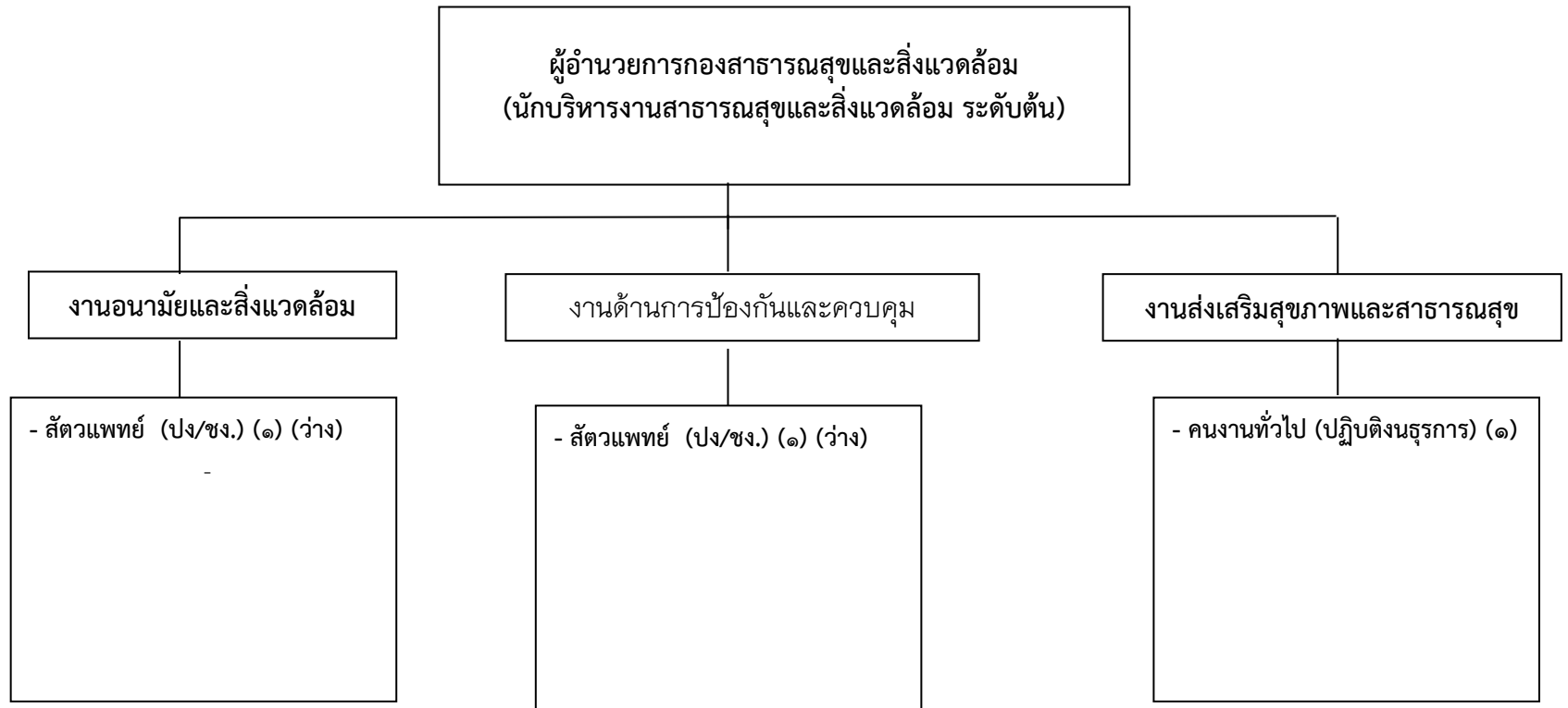
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



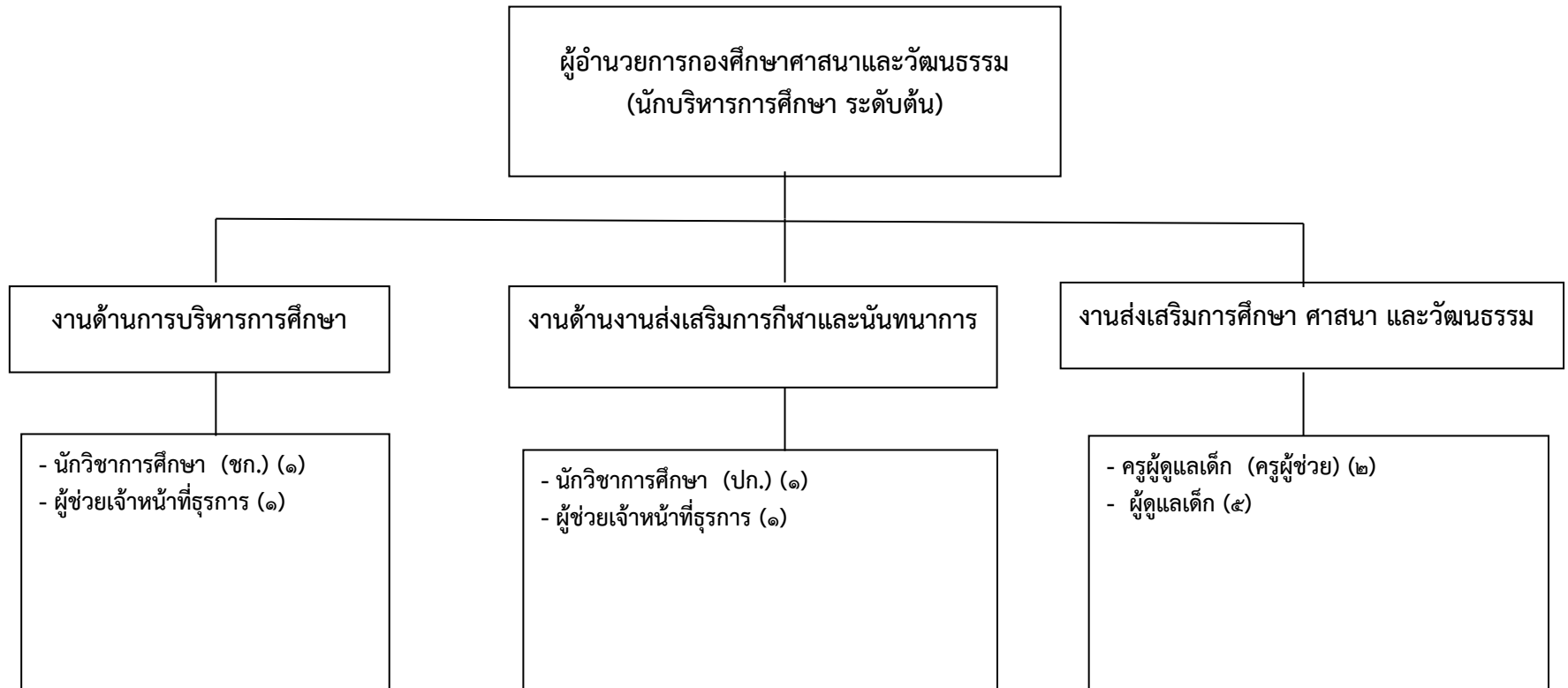
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	๖

โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๖	-	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายธนรัตน์ กาญจนภา	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๔,๔๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๘๑,๑๖๐
๒.	นายสากล ทศบุตร	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๐,๒๒๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
สำนักปลัด												
๓.	จ.อ.เพชรรังสิทธิ์ สายธนู	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชก.	๒๕,๔๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๔.	นางสาวกัลยา ทานูมา	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔,๔๙๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕.	นางสาวนุชนาฏ จันทระเสนา	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ปก.	๑๙,๘๖๐	-	-	๒๓๘,๓๒๐
๖.	นางกาญจนา รักภักดี	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐,๔๔๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗.	พ.จ.อ.เพลิน จันทรสว่าง	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปก.	๒๓,๓๔๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๘.	นายอานนท์ หวานสนิท	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชง.	๒๐,๑๒๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๙.	จ.อ.มาโนช มารักษ์	ปวท.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ชง.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ชง.	๒๔,๒๗๐	-	-	๒๙๓,๒๔๐
๑๐.	นางพินนระรัฐ เข้มทอง	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๘,๘๑๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๑.	นายอัครเดช เข้มทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.เกษตร	-	-	ผช.จพง.เกษตร	-	๑๐,๘๕๐	-	-	๑๓๐,๒๐๐
๑๒.	น.ส.จรรย์ภรณ์ ประทุมแพง	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑,๐๔๐	-	-	๑๓๒,๔๘๐
	ประเภทผู้มีทักษะ											
๑๓.	นางสุรภา ผาดาสีสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๑,๒๕๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๑๔.	นายอุทัยกร บุรมย์	ปวช.	-	ตกแต่งสวน	-	-	ตกแต่งสวน	-	๑๑,๐๔๐	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๑๕.	นายวินิจ เสนาวีเศษ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับ รถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑,๒๕๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖.	นายสมเกียรติ คำข้าว	ม.๖	-	คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถยนต์)	-	-	คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถยนต์)	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗.	ว่าง	-	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	-	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘.	นายชนนากร ออกุ่น	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์)	-	-	คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์)	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๙.	นางประภาวดี วันคำ	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๒๐.	นางวิไลย์ ชัยธิสาร	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒,๖๒๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๒๑.	นางสมคิด เจริญวงศ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑,๒๔๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๒๒.	นางสาวอรนุช ยืนสุข	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๑๖,๕๗๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๒๓.	น.ส.ปรีดาภรณ์ สมพันธ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๖,๙๒๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๒๔.	น.ส.วิรัชฎา พรรณรัตน์	ปวช.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๐,๔๙๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๒๕.	น.ส.นิภาภรณ์ พิมพ์หาญ	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๐,๔๙๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
กองช่าง												
๒๖.	นายรัฐพงษ์ ไชยพันธุ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๗.	นายวีระพงษ์ เป็กบาน	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖,๑๙๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๒๘.	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๙.	นายขรรค์ชัย ทองเถาว์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๐,๘๕๐	-	-	๑๓๐,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๓๐.	นายอิทธิเชษฐ สมบูรณ์	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ		-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๑,๐๔๐	-	-	๑๓๒,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑.	น.ส.เดือนเพ็ญ ทาตาสุข	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๒.	น.ส.อวยพร ศรีดวงโชติ	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๓,๕๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐
๓๓.	ว่าง	ปวส.	๓๒-๓-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ขง.	๓๒-๓-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ขง.	๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๓๔.	นายอาทิตย์ นະดาบุตร	ปวส.	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๑,๘๕๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕.	นางสุชานันท์ แสงจันทร์	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖.	นายชูรัตน์ คงแหลม	ม.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗.	นายบุญหลาย พิมพ์หาญ	ม.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘.	นายถนัด มีธรรม	ม.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๙.	นายจักรี ญวงษ์ศรี	ป.โท	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๔,๔๙๐	๓,๕๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๐.	นางวนิษา พรพิพัฒน์	ป.โท	๓๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๓,๕๕๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๑.	นางสาววนใจ วงศ์แก่น	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.จหน.ธุรการ	-	๑๐,๖๖๐	-	-	๑๒๗,๙๒๐
	ศพด.บ้านโพธิ์ศิลา											
๔๒.	นางวาสนา มลิรัตน์	ป.ตรี	๓๗-๒-๐๒๕๕	ครู	คศ.๑	๓๗-๒-๐๒๕๕	ครู	คศ.๑	๑๗,๙๑๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๔๓.	นางเพ็ญศรี จันทร์สาร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๒๐๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๔๔.	น.ส.ชนิวรรณ จันทร์ศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๒๐๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
	ศพด.นาห้วยยางสองคอน											
๔๕.	นางวัฒนา ทราญทวีป	ป.ตรี	๓๗-๒-๐๒๕๖	ครู	คศ.๑	๓๗-๒-๐๒๕๖	ครู	คศ.๑	๑๗,๙๑๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
	ศพด.ก้าวหน้าสามัคคี ค่างเหลื่อม											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๔๖.	นางสาวเกษริน เข้มสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๒๐๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๔๗.	นางอมร อุปวิวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๒๐๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
	ศพด.โนนโพธิ์											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๔๘.	น.ส.จิระนันท์ แสงชาติ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๘๕๐	-	-	๑๓๐,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ

- ดำเนินการและพัฒนากองทัพฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.โนนโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงาน หรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๔. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต. โนนโพธิ์ แผนงานด้านการ
บริหารงานบุคลากร

๑.๓ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล
โนนโพธิ์

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และ
การพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน อบต. โนนโพธิ์ ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทัน การเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน อบต. โนนโพธิ์ ● จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการ ดำเนินงานพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา อบต. โนนโพธิ์ ● จัดประชุมแลกเปลี่ยน ความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือน ละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผน และประสานการพัฒนาระบบ ราชการหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โนนโพธิ์</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการ พัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด อบต. โนนโพธิ์ จัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา บุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมี การหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดง ขั้นตอนการหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรใน สังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต. โนนโพธิ์ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา ความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการ พัฒนาบุคลากรและใช้เป็น ข้อมูลในการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.โนนโพธิ์ <p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด <p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.โนนโพธิ์ ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด ● นายก อบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ของรัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none">● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด งามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	<ul style="list-style-type: none">● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none">● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none">● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โนนโพธิ์● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.โนนโพธิ์ และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none">● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โนนโพธิ์● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โนนโพธิ์	<ul style="list-style-type: none">● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โนนโพธิ์ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โนนโพธิ์ เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

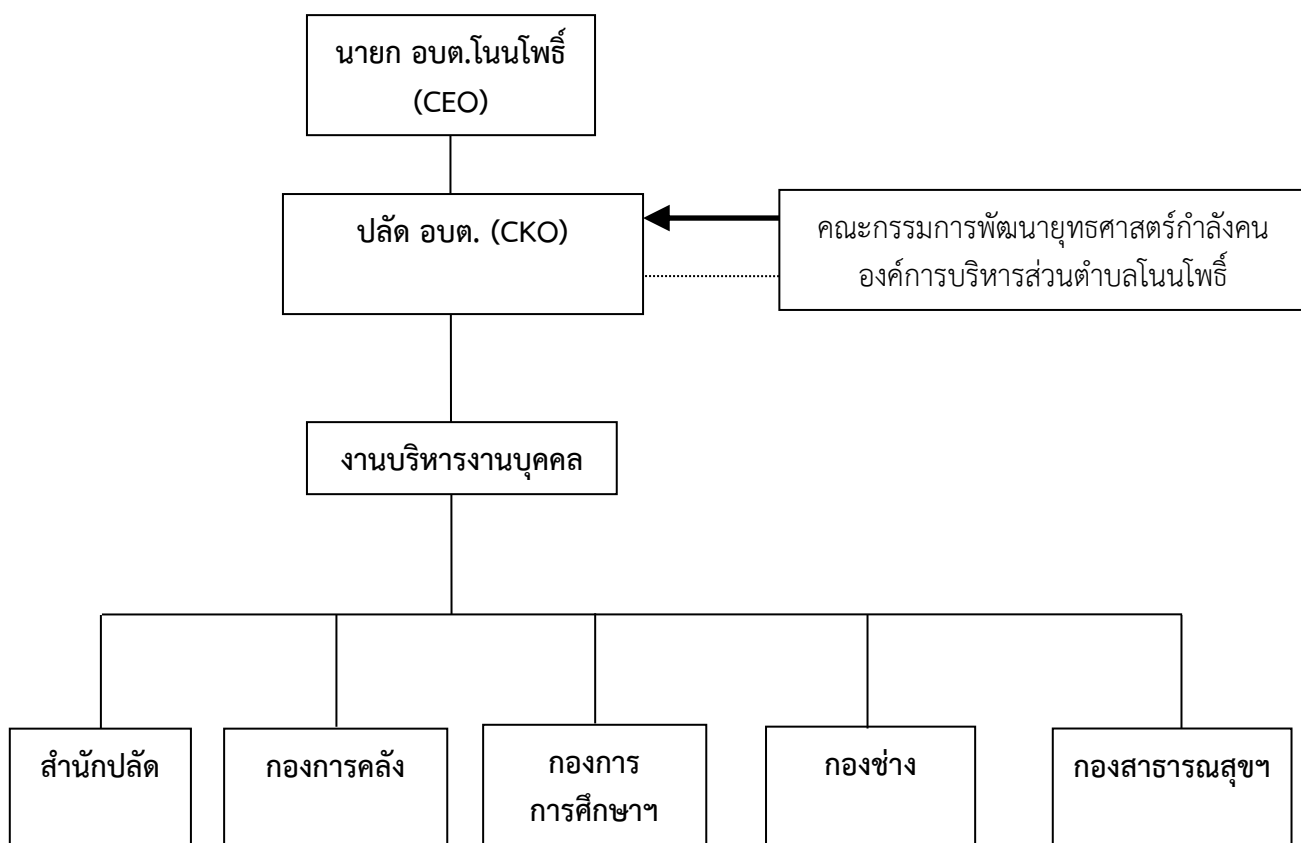
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองควาย โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย



สายการบังคับบัญชาโดยตรง



การประสานงาน



Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ และผู้บริหารระดับสูง

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น

๑. การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
 ๒. การเข้าร่วมการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
 ๓. ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
 ๔. การส่งเสริม การศึกษาต่อของพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
 ๕. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ปริมาณงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จะดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบครอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริหารประชาชนอย่างเสมอภาค เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเอิญผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ภาคผนวก