



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนา กำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนแดง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อีกทั้งเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อ เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนแดง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๑๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- บันทึกการจัดทำบัญชีแสดงปริมาณงานและคำนวณอัตรากำลังของแต่ละกอง/สำนัก
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- ภาระค่าจ้าง
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต.) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด

กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนั้นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑. สภาพทั่วไป

๑. ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เดิม ตั้งอยู่ที่บ้านใหม่ศรีประทาน หมู่ที่ ๑๑ อยู่ในเขตเทศบาลตำบลโนนแดง บนเนื้อที่ ๑ ไร่ จนกระทั่งเมื่อ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ย้ายที่ทำการใหม่มาตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๘ หมู่ที่ ๙ บ้านจาบ ตำบลโนนแดง บนเนื้อที่ ๑๙ ไร่ ๑ งาน ตำบลโนนแดงเป็น ๑ ใน ๕ ตำบล ในเขตอำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่ติดอยู่กับท้องถิ่นใกล้เคียง ๕ ส่วน คือ เทศบาลตำบลโนนแดง , ตำบลสำพะเนียง , ตำบลวังหิน, ตำบลโนนตาเถร,ตำบลดอนยาวใหญ่ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอคง , อำเภอพิมาย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลสำพะเนียง อำเภอโนนแดง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเทพาลัย อำเภอคง

๒. เนื้อที่ ตำบลโนนแดง มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๓๐,๖๒๕ ไร่ หรือ ๔๙ ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครอง โดยมีเนื้อที่แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

จำนวนเนื้อที่องค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็นรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	เนื้อที่	อันดับ
๒	บ้านตะเกาหนูน	๔,๐๗๐	๓
๕	บ้านดอนตะหนิน	๑,๗๒๕	๘
๖	บ้านดอนตัดเรือ	๕,๔๕๐	๑
๗	บ้านระหันค่าย	๒,๘๗๙	๗
๘	บ้านหนองบง	๔,๘๙๐	๒
๙	บ้านจาบ	๓,๖๒๗	๖
๑๔	บ้านหนองตาโล	๓,๗๐๔	๕
๑๖	บ้านหนองมน	๔,๐๓๓	๔
๑๗	บ้านไทยสามัคคี	๑,๕๖๑	๙
รวม		๓๑,๙๓๙ ไร่	

๓. ภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบมีลักษณะลาดเทจากทิศเหนือลงทิศใต้และจากทิศตะวันตกมา ตะวันออก ระดับความสูงของพื้นที่แตกต่างกันจากทิศเหนือลงทิศใต้ไปทิศตะวันออกประมาณ ๓ เมตร มีลำ น้ำที่สำคัญหลายสาย เช่น ลำสะเทต , บึงระลอก , คลองหัวลิง , ลำห้วยเจียบ เป็นต้น

๔. จำนวนหมู่บ้าน

๑. จำนวนหมู่บ้านในเขต เทศบาลตำบลโนนแดง จำนวน ๖ หมู่บ้าน คือ หมู่ ๑,๓,๔,๑๑,๑๒,๑๓

๒. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.โนนแดง เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๙ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๒ บ้านตะเกาหนูน
- หมู่ที่ ๕ บ้านดอนตะหนิน
- หมู่ที่ ๖ บ้านดอนตัดเรือ
- หมู่ที่ ๗ บ้านระหันค่าย
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองบง
- หมู่ที่ ๙ บ้านจาบ
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองตาโล
- หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองมน
- หมู่ที่ ๑๗ บ้านไทยสามัคคี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอโนนแดง

- เทศบาลตำบล จำนวน ๒ แห่ง คือ ๑. เทศบาลตำบลโนนแดง ๒. เทศบาลตำบลวังหิน
- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ แห่ง คือ
 ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
 ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร
 ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสำพะเนียง

๕. ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

- ประชากรทั้งสิ้น ๔,๒๗๔ คน แยกเป็นชาย ๒,๐๓๒ คน หญิง ๒,๒๔๒ คน
- ความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๖.๑๐ คน/ตารางกิโลเมตร และมีขนาดครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๐๒๘ ครัวเรือน (๔,๒๗๔ คน ÷ ๔๑๕ ตร.กม.)

ซึ่งแยกเป็นตารางได้ ดังนี้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๐	โนนแดง	๑	๗๗	๗๘	๑๕๕
๒	บ้านตะเกาหนูน	๑๒๔	๒๔๒	๒๙๑	๕๓๓
๕	บ้านดอนตะหนิน	๖๓	๑๒๒	๑๓๕	๒๕๗
๖	บ้านดอนตัดเรือ	๑๔๓	๒๗๘	๓๑๓	๕๙๑
๗	บ้านระหันค้าย	๑๓๐	๒๘๘	๓๐๒	๕๙๐
๘	บ้านหนองบง	๒๔๑	๔๒๖	๔๖๖	๘๙๒
๙	บ้านจาบ	๑๒๒	๒๐๕	๒๓๓	๔๓๘
๑๔	บ้านหนองตาโล	๙๘	๒๐๐	๒๑๑	๔๑๑
๑๖	บ้านหนองมน	๔๒	๘๘	๙๐	๑๗๘
๑๗	บ้านไทยสามัคคี	๙๔	๑๑๓	๑๒๓	๒๓๖
รวม		๑,๐๕๘	๒,๐๓๒	๒,๒๔๒	๔,๒๗๔

ข้อมูล ของ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อมูลทะเบียนราษฎร สำนักงานทะเบียนอำเภอโนนแดง)

๕.๑ สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา รองลงมา คือ อาชีพรับจ้างทั่วไป และค้าขาย รายได้เฉลี่ยของประชากร แยกตามหมู่บ้าน ได้ดังนี้

รายได้เฉลี่ยครัวเรือน

ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ลำดับที่	หมู่ที่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน	รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (บาท)
๑	๑๗	ไทยสามัคคี	๑๑๓	๑๒๓	๒๓๖	๙๔	๘๙,๙๗๓
๒	๑๖	หนองมน	๘๘	๙๐	๑๗๘	๔๒	๗๔,๙๐๒
๓	๖	ดอนตัดเรือ	๒๗๘	๓๑๓	๕๙๑	๑๔๓	๗๐,๗๒๙
๔	๕	ดอนตะหนิน	๑๒๒	๑๓๕	๒๕๗	๖๓	๖๘,๑๐๓
๕	๘	หนองบง	๔๒๖	๔๖๖	๘๙๒	๒๔๑	๕๘,๙๕๔
๖	๗	ระหันค้าย	๒๘๘	๓๐๒	๕๙๐	๑๓๐	๕๗,๘๐๑
๗	๙	จาบ	๒๐๕	๒๓๓	๔๓๘	๑๒๒	๕๕,๒๓๖
๘	๑๔	หนองตาโล	๒๐๐	๒๑๑	๔๑๑	๙๘	๕๙,๘๒๒
๙	๒	ตะเภาหนูน	๒๔๒	๒๙๑	๕๓๓	๑๒๔	๕๙,๒๓๗
เฉลี่ยรายได้ ต่อคน ต่อปี ของคนในพื้นที่							

๕.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

- บั้มน้ำมัน จำนวน ๒ แห่ง (หมู่ ๙ และ หมู่ ๑๗)
- โรงสีขนาดใหญ่ จำนวน ๒ แห่ง (หมู่ ๖ และ หมู่ ๘)
- ร้านค้าชุมชน จำนวน ๔ แห่ง (หมู่ ๒, หมู่ ๖ , หมู่ ๗ และหมู่ ๑๖)
- ร้านค้า จำนวน ๔๖ แห่ง

๕.๓ สภาพทางสังคมการศึกษา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีสถานศึกษาที่อยู่ในเขตจำนวน ๔ โรงเรียน ข้อมูลนักเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประจำปี ๒๕๖๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)
๑	ศพด. อบต.โนนแดง	๑๖
๒	โรงเรียนอนุบาล อบต.โนนแดง	๒๗
๓	โรงเรียนวัดบ้านตะเภาหนูน	๘๑
๔	โรงเรียนบ้านดอนตัดเรือ	๑๑๐
๕	โรงเรียนบ้านหนองบง	๕๑
๖	โรงเรียนบ้านจาบ	๖๘
รวม		๓๕๓

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- มีวัด จำนวน ๘ แห่ง ประกอบด้วย
 ๑. วัดบ้านตะเกาหนูน
 ๒. วัดป่าพุทธธานีโย (บ้านดอนตะหนิน)
 ๓. วัดบ้านดอนตัดเรือ
 ๔. วัดธรรมานุสรณ์ญาณวิสุทธิ (บ้านระหันค่าย)
 ๕. วัดบ้านหนองบง
 ๖. วัดบ้านจาบ
 ๗. วัดบ้านหนองตาโล
 ๘. วัดบ้านไทยสามัคคี

สาธารณสุข

- โรงพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลโนนแดง มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๖ ไร่ เป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอโนนแดง

การบริการพื้นฐานเส้นทางคมนาคม

การคมนาคมของตำบลโนนแดง มีถนนสายหลัก คือ ถนนเจนจบทิศทางหลวงหมายเลข ๒๐๗

ถนนในหมู่บ้านในตำบล

๑. ถนนคอนกรีต จำนวน ๖๐ สาย คิดเป็นระยะทาง ๗,๐๐๐ กิโลเมตร สภาพใช้งานได้ดี
๒. ถนนลูกรัง จำนวน ๑๐ สาย คิดเป็นระยะทาง ๒,๗๐๐ กิโลเมตร สภาพใช้งานได้ดี
๓. ถนนดิน จำนวน ๓๙ สาย คิดเป็นระยะทางพื้นที่ ๑๓๗,๖๘๐ ตารางเมตร สภาพใช้งานได้ดี
๔. ถนนหินคลุก จำนวน ๑๕ สาย คิดเป็นพื้นที่ ๒๖,๘๔๔.๕ ตารางเมตร สภาพใช้งานได้ดี
๕. ถนนลาดยาง จำนวน ๒ เส้น คิดเป็นระยะทาง ๕.๗๐๐ กิโลเมตร สภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๕ ตู้ (ม.๗, ม.๘, ม.๑๖, ม.๑๗)
- ที่การไปรษณีย์โทรเลข ใช้ร่วมในเขตเทศบาล

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำสะเทต จำนวน ๑ แห่ง
- ลำห้วยเจียบ จำนวน ๑ แห่ง
- บึงระลอก จำนวน ๑ แห่ง
- หนองน้ำ จำนวน ๗ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย จำนวน ๓ แห่ง
- ประปา จำนวน ๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๕ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน ๒ แห่ง
- คลอง จำนวน ๒ แห่ง (คลองหนองม่วง , คลองหัวลิง)

ที่สาธารณะในตำบล ประกอบด้วย

- โนนชาติ (ม.๗)
- โนนวัด (ม.๗)
- โนนขาม (ม.๗)
- ป่าสาธารณะหนองแฝก (ม.๑๗)

กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มจัดตั้ง

- ๑.กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน(เงินล้าน) (ทุกหมู่บ้าน)
- ๒.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (ทุกหมู่บ้าน)
- ๓.กลุ่มกองทุน กข คจ (ม.๘ , ม.๑๔)
- ๔.กลุ่มแม่บ้าน (ทุกหมู่บ้าน)
- ๕.กลุ่มกองทุนข้าว (ม.๕ , ม.๗)
- ๖.กลุ่มกองทุนปุย (ม.๙ , ม.๑๖)

กลุ่มอาสาสมัคร

- ๑.อปพร.
๒. อสม.
- ๓.เยาวชน
- ๔.ตำรวจบ้าน
- ๕.กลุ่มปศุสัตว์ (ม.๕)
- ๖.กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ม.๕ , ม.๑๖)
- ๗.กลุ่มปลูกป่าชุมชน (ม.๗)

กลุ่มอาชีพ

- ๑.กลุ่มทำน้ำปลา (ม.๒)
- ๒.กลุ่มทอเสื่อกก, ทอเสื่อต้นธูป (ม.๒ , ม.๑๔)
- ๓.กลุ่มเลี้ยงโคขุน (ม.๒ , ม.๘ , ม.๑๖)
- ๔.กลุ่มเลี้ยงสุกร (ม.๖ , ม.๙)
- ๕.กลุ่มขยายพันธุ์ข้าวหอมมะลิ (ม.๕)
- ๖.กลุ่มปลูกผักสวนครัว (ม.๘)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนแดง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงยังได้เน้นให้คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน ท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตาม หลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))*
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))*
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))*
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))*
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))**
- (๖) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))*
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))**
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))*
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗)*

- (ก) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(ก))*
- (ข) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(ข))*
- (ค) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(ค)**)
- (ง) การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(ง)**)
- (จ) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(จ)**)
- (ฉ) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(ฉ)**)
- (ช) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(ช)**)

(๑๐) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๐)**)

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๑))*
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินและอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))*
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓) และมาตรา ๑๖(๒๕)**)
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)**)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)**)
- (๖) การจัดเมืองให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐)**)
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)**)
- (๘) การจัดเมืองให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒)**)
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓)**)

(๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๖)**)

(๑๑) การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐)**)

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))*
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))*
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))*
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))*
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))*

(๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๐))**

(๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))*

(๘) การจัดให้มีการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))**

(๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))**

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))*

(๒) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))**

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))*

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))*

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))**

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))**

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))**

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๓๑))*

(๓) กิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))**

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ

* หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

** หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร
๒. เป็นศูนย์การเรียนรู้การทอเสื่อรูปที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
๓. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๗ ตัดผ่าน
๔. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง
๕. ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีปัญหาภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๒. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
๓. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ
๔. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน
๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน
๖. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
๗. การประกอบอาชีพหลัก (ทำนา) มีเวลาว่างทำให้ติดอบายมุข เช่น การพนัน

โอกาส (opportunity=O)

๑. เมืองคการบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล
๒. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม เช่น ขนมอบเทียน ของบ้านไทยสามัคคี หมู่ ๑๗ ไข่เค็ม บ้านตะเภาหนุ่น หมู่ที่ ๒ และกล้วยเบรคแตก บ้านระหันค่าย หมู่ที่ ๗
๓. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท.อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่างๆ มีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น
๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน
๖. โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)
๘. การเมืองในระดับชาติมีเสถียรภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความมั่นคง
๙. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการ กข.คจ. โครงการธนาคารประชาชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ
๑๐. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล
๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๓. ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก
๔. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม
๖. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ
๗. ขาดการวางผังเมืองที่ดี
๘. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๙. ลักษณะนิสัยประจำถิ่น มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ไม่ฟังใคร
๑๐. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน
๑๑. การให้คำปรึกษา

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. ให้อำนาจไว้ว่าภารกิจงานดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้อย่างไร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการของ อบต. ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหาร อบต.

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น อบต. โนนแดง วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การพัฒนารายได้
๘. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
๔. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม ไว้ดังนี้

๑. ข้าราชการทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ว่าง
สำนักปลัด				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๐	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	
๑๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
๑๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
๑๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
๑๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง				
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
กองช่าง				
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่าง
๒๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษาฯ)	ต้น	๑	ว่าง
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	ว่าง
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	ว่าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลโนนแดง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วย คือ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
<p>๑.๕ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๖ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ 	<p>๑.๕ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๖ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม๑. <p>๑.๗ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ๔.๓ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๔ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานประสานกิจกรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ๔.๓ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานธุรการ ๔.๔ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานประสานกิจกรรม - งานศึกษาปฐมวัย - งานศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง จึงแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานโดยเฉพาะภารกิจด้านการส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ให้ชุมชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ อีกทั้งด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖. นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. นายช่างโยธา(ชำนาญงาน) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

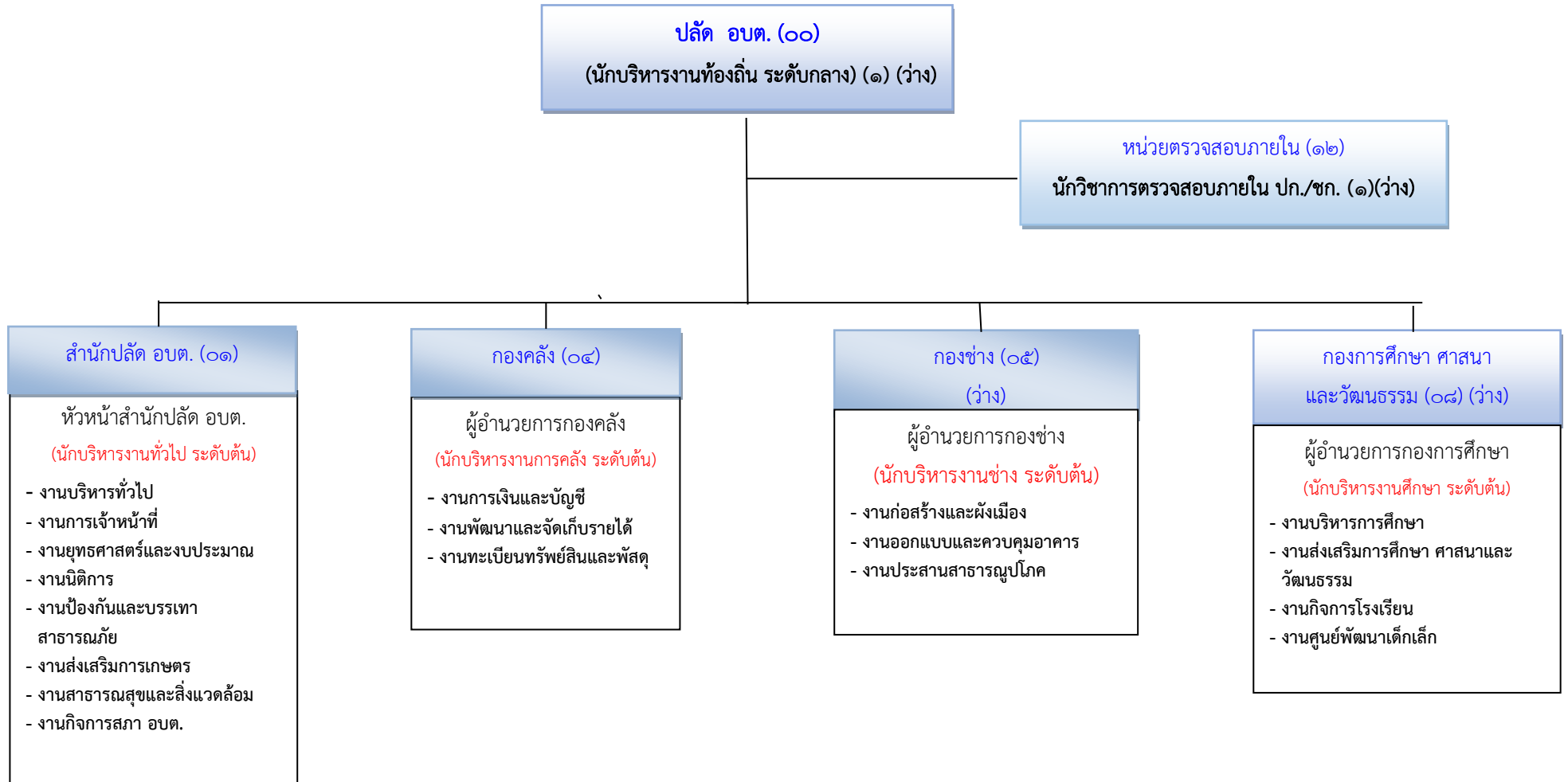
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	-ว่าง-
สำนักปลัด																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐	
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๒๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๕,๑๒๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๒๕,๑๒๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๔,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๔,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๙๒๐	๔๐๙,๙๒๐	๔๑๗,๕๖๐	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	

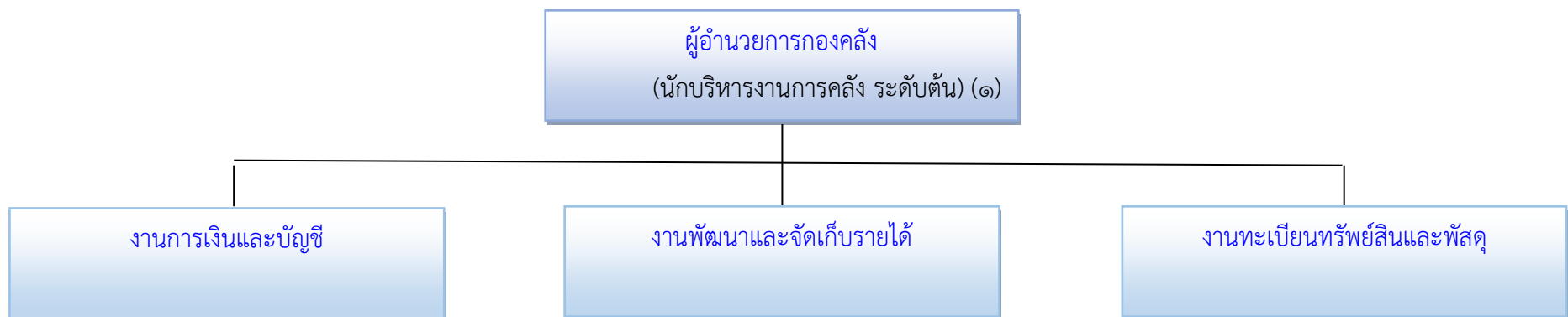
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองช่าง																				
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	-	-
๒๒	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	-	-
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๑๙,๘๔๐	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๔,๓๒๐	-	-
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๕๒๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๕๐	-	-
๒๖	ครู (ร.ร.อนุบาล อบต.โนนแดง)	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ครู (ศพด.อบต.โนนแดง)	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ครู (ศพด.อบน.โนนแดง)	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	-	-
(๕)	รวม		๓๐	๒๒	๖,๙๔๐,๕๐๐		๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๒๑,๕๘๐	๒๒๓,๓๘๐	๒๒๖,๒๖๐	๗,๑๐๘,๔๔๐	๗,๔๑๒,๘๒๐	๗,๖๓๙,๐๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๖๖,๒๖๖	๑,๑๑๑,๙๒๓	๑,๑๔๕,๘๖๒		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๑๗๔,๗๐๖	๘,๕๒๔,๗๔๓	๘,๗๘๔,๙๔๒		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น															๒๙,๓๘	๒๙,๑๘	๒๘,๖๔		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประเภทสามัญ



โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง (๐๔)



- จพง.การเงินและบัญชี ชง. (๑)
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)

- จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

- นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๒	๐	๖
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๐	๕
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง (๐๘)



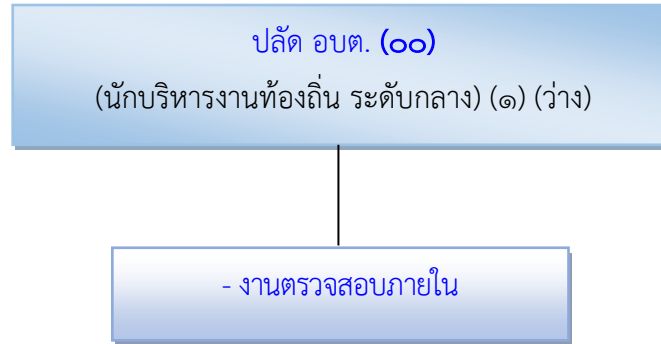
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ร.ร.อนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
- ครู คศ.๑ (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนแดง
- ครู คศ.๑ (๑) (ว่าง)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๖
มีคนครอง	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตรารว่าง	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตราเก่าเดิม			อัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
- ว่าง -	-	20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	ว่าง
สำนักปลัด									
นางสาวประยูร สร้อยเพชร	ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริการงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริการงานทั่วไป)	ต้น	33,560	
นางธัญวรัตน์ สุปะมา	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	28,560	
สิบเอกวรวุฒิ แก้วจันทร์	ปริญญาตรี(ศิลปศาสตร์)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24,490	
นางสาวปฎิมาพร พรหมโชติ	ปริญญาตรี(การจัดการทั่วไป)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	25,470	
นางสาวชลธิชา มะโนรัตน์	ปริญญาตรี(การจัดการทั่วไป)	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	24,490	
พ.จ.อ.เอกลักษณ์ หมั่นสระเกษ	ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	34,430	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
นายณัฐพงษ์ นาคคร้าย	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	18,760	
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
นายเทียน กันงูเหลือม	ป.4	-	นักการภารโรง	-	-	นักการ	-	9,000	
นายสัญญา หาญพยัคฆ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	
นางวาท นกแก้ว	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	
นายธีระรุช เถียนนอก	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	
นายสมหวัง นาชีวาน	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	
กองคลัง									
นางสาวศิริวรรณ ตู่จำนงค์	ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	36,310	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
นางสาวประสิทธิ์พร งามชัยภูมิ	ปริญญาโท(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	21,500	
นางสาวนิศรา ทิพโชติ	ปริญญาตรี(การบัญชี)	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	24,730	
- ว่าง -	-	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
นางสาวสุทธาทิพย์ บุตรศรีภูมิ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	11,660	
นางสาวอนุสรุา ทองดีนอก	ปริญญาตรี(การบัญชี)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	9,990	
กองช่าง									
- ว่าง -	-	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	ว่าง
นายกบิน กลางเมือง	ปริญญาตรี (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
นายทวิทย์ มีระหันนอก	ปวส.(งานติดตั้งไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	14,050	
กองการศึกษา									
- ว่าง -	-	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	-	ว่าง
- ว่าง -	-	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	ว่าง
นางยุพิน คำสอนพันธ์	ปริญญาตรี(ครุศาสตร์)	20-3-08-6502-569	ครู	คศ.1	20-3-08-6600-283	ครู	คศ.1	23,390	
- ว่าง -	-	20-3-08-6600-283	ครู	คศ.1	20-3-08-6600-284	ครู	คศ.1	-	ว่าง
นางมยุรีย์ เกยกลาง	ปริญญาตรี(ครุศาสตร์)	20-3-08-6600-284	ครู	คศ.1	20-3-08-6502-569	ครู	คศ.1	20,490	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
นางสาวอุบล แข็งขัน	ปวท.(ธุรกิจเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	9,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
- ว่าง -	-	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา

องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

๑.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย

๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ
ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๒	๓	๔	๑. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็น
ผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	๓	๔	๕	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละ ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละ ของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๔ ร้อยละ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑-๕)	-	๒	๓	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
	๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<๓	<๒	<๑	
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับ (๐ - ๕)	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๒	๓	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๒	๒	

แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๑</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการอบรม สัมมนา/บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>๒. การติดตามการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p>	<p>จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการให้ความรู้</p> <p>ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	ครั้ง	๑	๑	๑		สำนักปลัด อบต.
							ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*		สำนักปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๒	๓	๔	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร	- จำนวนส่วนราชการ ที่ มี ก า ร ส ร ร ห า บุคลากรได้ตามแผน อัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๒	๓	๔	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					หน่วยนับ							

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	หน่วยนับ	- ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	สำนักปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	หน่วยนับ	๑. ร้อย ละ ของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑</u> ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน*</p>	ระบบ	๓	๔	๕			ระบบ	๓	๔	๕	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ	สำนักปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๓ ระบบ ได้แก่

- ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน
- ระบบบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง อบต.(www.cmss-dla.com)
- ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (<http://ele.dla.go.th>)
- ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th)
- ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (<http://๒๐๓.๑๕๑.๒๓๓.๑๙๓/hr>)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
					<p style="text-align: center;"><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p style="text-align: center;"><u>โครงการ/กิจกรรม</u></p> <p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ)</p> <p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ)</p> <p>๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>		ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>		ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ					กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	โครงการ/กิจกรรม ๑. การสนับสนุนทุนการศึกษา หรืองบประมาณ การเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงานและการ สัมมนาทางวิชาการ	- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา หรืองบประมาณ สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการ สัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด อบต.
๔.๒.๒ ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	- ร้อยละความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	พนักงาน อบต. โนน แดง	สำนักปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 ๑. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
 ๒. การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๑</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	-	๒	๓	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมา ภิบาล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	ครั้ง	-	๒	๓	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด อบต.	

ข้อมูลเพิ่มเติม *

ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- | | |
|--|---|
| ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล | ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร |
| ๒) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด | ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน |
| ๓) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล | |
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๑ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๑ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๒ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๒ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการ กระทำผิดจรรยาบรรณ และ วิชาชีพ*	เรื่อง	<๓	<๒	<๑	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ <u>กิจกรรม/โครงการ</u> ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	คน	-	๘	๙	ผู้บริหาร อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ	- จำนวนครั้งที่มีการ ป ร ะ ช า ส ม พ ั น ธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใส สะอาด	- จำนวนครั้งในการ จัดโครงการปฏิบัติ ธรรมเพื่อใจใสสะอาด	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ และกลไกด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหารงานของ บุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูก ประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็น</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><u>กิจกรรม/โครงการ</u> ๑. การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรประกอบการเลื่อนขึ้น เงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส</p>	- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการแจ้งผลการ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๑	๑	๓. กิจกรรมนันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	ร้อยละ	-	๑	๑	๔. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)”	- จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส Big Cleaning Day)”	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					๕. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิต สาธารณะ)	- จำนวนกิจกรรม ส่ ง เ ส ริ ม ควา ม สัม พันธ์/ บ่ า เ พ็ ญ สาธาณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.
					๖. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	- จำนวนกิจกรรม เส ริ ม ส ร้ า ง ควา ม สัม พันธ์ ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	กิจกรรม	-	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. โนนแดง	สำนักปลัด อบต.

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดังนี้

๑. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

๑.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัติตนเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒.๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องไม่ประพัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๒.๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๒.๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๒.๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๒.๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๒.๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๒.๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก

୧	୨	୩	୪	୫	୬	୭	୮	୯	୧୦	୧୧	୧୨
୧୩	୧୪	୧୫	୧୬	୧୭	୧୮	୧୯	୨୦	୨୧	୨୨	୨୩	୨୪
୨୭	୨୮	୨୯	୩୦	୩୧	୩୨	୩୩	୩୪	୩୫	୩୬	୩୭	୩୮
୪୧	୪୨	୪୩	୪୪	୪୫	୪୬	୪୭	୪୮	୪୯	୫୦	୫୧	୫୨
୫୬	୫୭	୫୮	୫୯	୬୦	୬୧	୬୨	୬୩	୬୪	୬୫	୬୬	୬୭

