

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุภวิทย์ พรณวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสม กับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลในช่วงเวลาที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๕
๑๔. ภาคผนวก	๔๖
- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
- สำเนาบันทึกขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาแจ้งคำสั่งและเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาหนังสือเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาบันทึกขออนุมัติปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	
- สำเนาหนังสือขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	
- สำเนาบันทึกขออนุมัติประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล	
- สำเนาหนังสือรายงานประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง (ใช้ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.กลางกำหนด) โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้กำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว และมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ทำให้ต้องมีการวางแผนแนวทางในการจัดหาอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานและเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล , ผู้อำนวยการกองคลัง , ผู้อำนวยการกองช่าง , ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ และ หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมี นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หาก ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรา กำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก

เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยมีผู้บริหารองค์กรดังรายนามดังนี้

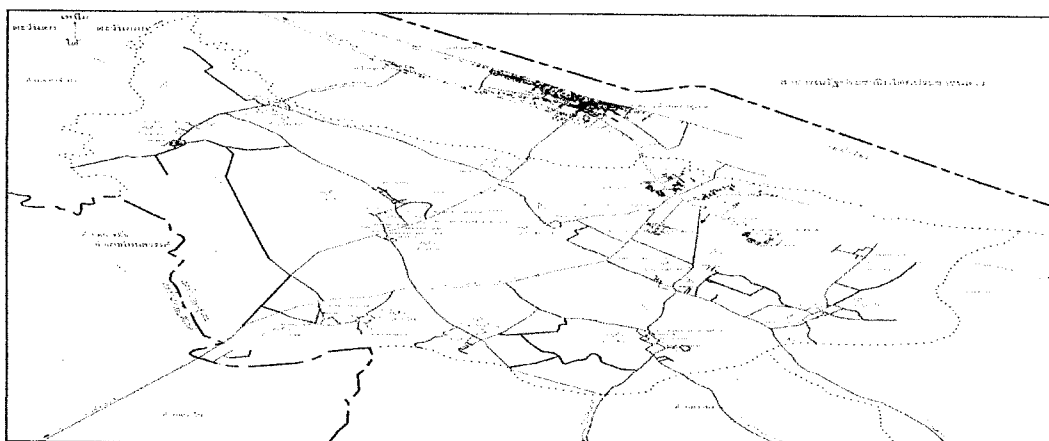
๑. นายอนันต์ โอนันต์ ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร คนแรก
๒. นายสมเกียรติ นนทังสุ ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร
๓. นายสุริยะ จันทะชิน ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นายสุขสันต์ สุวรรณมาโจ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. นายคณาเทพ วดีศิริศักดิ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. นายสุภวิทย์ พรหมวงศ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนปัจจุบัน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ตั้งอยู่เลขที่ ๖๔/๑ หมู่ที่ ๒ บ้านตาล ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ห่างจากอำเภอท่าอุเทน ประมาณ ๓ กิโลเมตร ตั้งอยู่รอบนอกของอำเภอและห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ ๓๑ กิโลเมตร

เนื้อที่ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีทั้งหมดจำนวน ๔๐,๓๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๖๔.๖๐ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตและแผนที่

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลท่าอุเทน	อำเภอท่าอุเทน	จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลรามราช	อำเภอท่าอุเทน	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลเวินพระบาท	อำเภอท่าอุเทน	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลนาขมิ้น	อำเภอโพนสวรรค์	จังหวัดนครพนม



ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล, ๒๕๖๓.

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลโนนตาล เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสมแก่การทำนา ทำไร่ ดินส่วนใหญ่มีปัญหา คือ ดินจืดแหล่งน้ำมีเพียงพอสำหรับการเกษตร จะมีขาดแคลนบางพื้นที่เท่านั้นและบางส่วนเป็นป่าเบญจพรรณ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่ใช้ในการเกษตร และการประมง คือ กุดคล้าว หนองแวง ห้วยอีแก้ง ฯลฯ

ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นมรสุม ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน พฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือน มิถุนายน ถึง เดือน กันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ถึง เดือน มกราคม

จำนวนประชากร ข้อมูลประชากร ณ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จากงานทะเบียนฯ ที่ทำการปกครองอำเภอท่าอุเทน ประชากรทั้งสิ้น ๗,๕๓๓ คน แยกเป็น ชาย ๓,๗๐๔ คน และ หญิง ๓,๘๒๙ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ ๑๑๖ คน / ตารางกิโลเมตร

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ / ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านกลาง	๒๑๗	๓๘๐	๔๒๗	๘๐๗
หมู่ที่ ๒ บ้านตาล	๑๒๖	๒๑๘	๒๑๕	๔๓๓
หมู่ที่ ๓ บ้านนาฝักปอด	๒๒๘	๔๒๘	๔๑๘	๘๔๖
หมู่ที่ ๔ บ้านกุดกุ่มน้อย	๗๑	๑๓๐	๑๖๒	๒๙๒
หมู่ที่ ๕ บ้านกุดกุ่มใหญ่	๘๒	๑๓๖	๑๕๕	๒๙๑
หมู่ที่ ๖ บ้านกะเสริม	๑๔๑	๙๙	๑๒๘	๒๒๗
หมู่ที่ ๗ บ้านกุดสะกอย	๑๔๙	๒๔๔	๒๓๓	๔๗๗
หมู่ที่ ๘ บ้านโพน	๒๒๘	๓๙๙	๔๑๑	๘๑๐
หมู่ที่ ๙ บ้านธาตุ	๘๔	๑๕๕	๑๕๕	๓๑๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคำฮาก	๑๖๙	๓๔๑	๓๕๔	๖๙๕
หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้อยห้วย	๑๑๖	๒๓๙	๒๗๕	๕๑๔
หมู่ที่ ๑๒ บ้านดงยาง	๘๑	๑๖๑	๑๕๗	๓๑๘
หมู่ที่ ๑๓ บ้านธาตุชุมทาง	๑๕๕	๒๖๘	๒๕๔	๕๒๒
หมู่ที่ ๑๔ บ้านธาตุหัวบึง	๑๓๕	๒๕๒	๒๓๖	๔๘๘
หมู่ที่ ๑๕ บ้านกลาง	๑๐๐	๑๗๓	๑๘๕	๓๕๘
หมู่ที่ ๐ -	๑	๘๑	๖๔	๑๔๕
รวม	๒,๐๘๓	๓,๗๐๔	๓,๘๒๙	๗,๕๓๓

๔.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

- อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ ปลูก สับปะรดปลูกยางพารา ฯลฯ และประกอบอาชีพ ประมง บางช่วงของปีในแหล่งน้ำธรรมชาติ

- กรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ประชากรส่วนใหญ่มีที่ดินทำกินของตนเองไม่ต้องเช่า

- หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

รีสอร์ท - ที่พัก	๔	แห่ง
ปั๊มน้ำมันและก๊าซ	๓	แห่ง
โรงสี	๓๘	แห่ง
โรงอิฐ	๑	แห่ง
ทำท่อหล่อเสา	๒	แห่ง

๔.๓ สภาพทางสังคม

โรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

โรงเรียนอาชีวศึกษา ๑ แห่ง

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน ๑๑ แห่ง

- สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด ๑๘ แห่ง

สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง

- สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐขนาด ๓๐ เตียง ๑ แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมตำรวจ ๑ แห่ง

- ที่พักสายตรวจ ๑ แห่ง

- การคมนาคม (แสดงจำนวนและสภาพทางคมนาคมทางบก)

๑) เส้นทางคมนาคมสายหลัก ๒ เส้นทาง คือ เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒

สายนครพนม - หนองคาย และเส้นทางหลวง หมายเลข ๒๐๒๘ สายท่าอุเทน - กุสุมาลย์

๒) ใช้ติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และมีเส้นทางเชื่อมหมู่บ้านต่างๆ ใน เขตตำบลรวม ๑๐ เส้นทาง

- การโทรคมนาคม

โทรศัพท์สาธารณะ ๑๕ แห่ง

โทรศัพท์ประจำหมู่บ้าน ๑๕ แห่ง

หอกระจายข่าว ๑๕ แห่ง

- การไฟฟ้า มีไฟฟ้าเข้าถึงทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน

- แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำน้ำ,ลำห้วย ๑๗ แห่ง /บึง,หนอง และอื่น ๆ ๑๐ แห่ง รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่ / ชื่อหมู่บ้าน	ลำห้วย (แห่ง)	บึง,หนอง (แห่ง)
หมู่ที่ ๑ บ้านกลาง	๑	-
หมู่ที่ ๒ บ้านตาล	๑	๑
หมู่ที่ ๓ บ้านนาฝักปอด	๒	๑
หมู่ที่ ๔ บ้านกุดกุ่มน้อย	๑	-
หมู่ที่ ๕ บ้านกุดกุ่มใหญ่	๑	๑
หมู่ที่ ๖ บ้านกะเสริม	๑	๑
หมู่ที่ ๗ บ้านกุดสะกอย	๑	๑
หมู่ที่ ๘ บ้านโพน	๓	-
หมู่ที่ ๙ บ้านธาตุ	๑	๑
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคำฮาก	๒	-
หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้อยทวย	-	๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านดงยาง	-	-
หมู่ที่ ๑๓ บ้านธาตุชุมทาง	๒	-
หมู่ที่ ๑๔ บ้านธาตุหัวบึง	๑	๑
หมู่ที่ ๑๕ บ้านกลาง	-	๒

- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	๒	แห่ง (อยู่ในหมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๕)
บ่อน้ำตื้น	๒๑๙	แห่ง
บ่อโยก	๒๖	แห่ง
เขื่อน	๑	แห่ง (อยู่ในหมู่ที่ ๖)

- ทรัพยากรในพื้นที่

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ดินลูกรัง ดินเหนียว ที่ใช้ในการทำเครื่องปั้นดินเผา

- มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน	๓	รุ่น ๔๕๐ คน
กลุ่มแม่บ้าน	-	รุ่น ๒๐๐ คน
สมาชิก อปพร.	๒	รุ่น ๒๐๐ คน

- ศักยภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น ๕๐ คน

- พนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน
- ครูผู้ดูแลเด็ก ๖ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน

- ศักยภาพชุมชนและพื้นที่ที่มีการรวมกลุ่มของประชาชน

- มีผลผลิตจากกลุ่มการทำไร่สับปะรดตลอดปี
- มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (เครื่องปั้นดินเผา) ๔ เดือน ใน ๑ ปี (ระหว่าง มกราคม – เมษายน)
- มีกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจัดทำสินค้าเกษตรจำหน่าย
- มีกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกยางพารา
- มีกลุ่มทอผ้าพื้นเมือง และ
- กลุ่มที่จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐอีกหลายกลุ่ม

- ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

- ประมาณการรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
จำนวน ๔๖,๕๙๘,๓๙๖.- บาท แยกเป็น
- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ๗๑,๕๐๐.- บาท
- รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ ๑๙,๙๔๓,๐๑๐.- บาท
- รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุน ๒๖,๕๘๓,๘๘๖.- บาท

- จุดเด่นของพื้นที่

ตำบลโนนตาล เป็นตำบลที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวกมีทางหลวงแผ่นดิน ๒ สาย สภาพพื้นที่เหมาะในการทำการค้า และการเกษตรการปลูกยางพารา มีผลผลิตจากการทำไร่สับปะรดตลอดปี มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่จะพัฒนาเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลาและเลี้ยงปลา และแหล่งน้ำธรรมชาติที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ อันจะช่วยให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๔ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประเพณีและงานประจำปี

๑. งานนมัสการพระธาตุโนนตาล จัดขึ้นในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนมีนาคมของทุกปี
๒. งานประเพณีบุญมหาชาติแห่งพระเวสสันดร/บุญตบบ้านโพน จัดขึ้นในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี
๓. งานนมัสการพระธาตุสลิมา จัดขึ้นในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี
๔. งานประเพณีบุญกองข้าวเปิดประตูเล่าเผ่าไทญ้อ จัดขึ้นในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี
๕. งานประเพณีบุญออกพรรษาบูชาเรือไฟบก จัดขึ้นในช่วงออกพรรษาของทุกปี
๖. งานประเพณีแห่พระลั่นน้ำสงกรานต์ จัดขึ้นในหัวสงกรานต์ของทุกปี

๗. งานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน จัดขึ้นในช่วงวันที่ ๑-๑๐ เมษายน ของทุกปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ครก ที่ทำจากดินที่มีคุณภาพและเป็นสินค้าอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ขนมจีนน้ำปลาร้านัว บ้านกุดสะกอย หมู่ที่ ๗ เป็นอาหารว่างที่คนในพื้นที่ชอบรับประทาน

จากข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลจึงได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน การสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวก รวมถึงเส้นทางการขนส่งสินค้าการเกษตรไม่สะดวก ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นกับผลผลิต

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน พื้นที่การเกษตรไม่มีไฟฟ้าเป็นส่วนใหญ่และไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอ

๑.๓ ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะใช้การไม่ได้

๑.๕ น้ำท่วมที่อยู่อาศัย น้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตร

๑.๖ ระบบประปาไม่ทั่วถึง ขาดน้ำในการอุปโภคบริโภค

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ เกษตรกรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน รายได้น้อยขาดเงินทุนมีหนี้สินมาก

๒.๒ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดอาชีพเสริมหลังจากการทำนา

๒.๓ เกษตรกรขาดความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารการผลิต

๒.๔ ตลาดสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมรองรับผลผลิตเกษตรมีน้อยและการผลิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๒.๕ เกษตรกรส่วนใหญ่ทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ทำให้ได้ผลผลิตต่ำและไม่มีคุณภาพ

๒.๖ กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการและด้านอื่น ๆ

๒.๗ ประชาชนหรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดจิตสำนึกที่ดีในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มและด้านการเงิน

๒.๘ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คุ้มทุน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การลักลอบเสพและค้ายาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอยู่

๓.๒ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ค่อยได้ผลเพราะเป็นเรื่องใหม่ ประชาชนยังไม่ค่อยเข้าใจ

๓.๓ การพัฒนาองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งเป็นไปได้ยาก เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและการร่วมกิจกรรม

๓.๔ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีระเบียบวินัย ทั้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่

๓.๕ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย

๔.๒ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการยังไม่ทั่วถึง ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชน
เท่าที่ควร

๔.๓ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๔ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยและไม่ให้ความสำคัญ
กับการเลือกตั้งทุกระดับ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพจากการเผาหญ้าในที่ทำกินและการใช้ประโยชน์จากดินมากเกินไป

๕.๒ ปัญหาป่าไม้เสื่อมโทรมจากการบุกรุกใช้เป็นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย

๕.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๔ ขาดพื้นที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนไม่แข็งแรง

๖.๒ การให้บริการของรัฐไม่ทั่วถึงและขาดบุคลากรด้านการแพทย์และสถานพยาบาลมีไม่เพียงพอ

๖.๓ ประชาชนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๗.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๗.๓ จำนวนเด็กเรียนดี แต่ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษามีจำนวนมาก

๗.๔ ขาดบุคลากรด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูโบราณสถานและประเพณีวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ จัดทำถนน คสล. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง เพื่อความสะดวกในการสัญจร

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ สำรวจให้การช่วยเหลือประชาชนที่ไม่มีที่ทำกินให้เป็นรูปธรรม

๑.๔ ซ่อมแซมระบบโทรคมนาคมให้สามารถใช้งานได้

๑.๕ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน,วางท่อระบายน้ำ

๑.๖ ขยายเขตประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการให้ความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ จัดตั้งตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๒ ฝึกอบรมส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๓ ฝึกอบรมการพัฒนาองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง

๓.๔ การส่งเสริมกิจกรรม การศึกษา อาชีพแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ตามสมควร

๓.๕ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

๓.๖ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดเวทีประชาคมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

๔.๒ เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๔.๓ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัย

๔.๔ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ฝึกอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้ความรู้ในการบำรุงรักษาดินและการปลูกป่าทดแทน

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕.๔ จัดหาพื้นที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ รมรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่ให้มีสุขอนามัยที่ถูกต้อง

๖.๒ สนับสนุนงบประมาณและการจัดหาบุคลากรทางการแพทย์และสถานพยาบาลให้เพียงพอ

๖.๓ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดตั้งศูนย์ข้อมูล และห้องสมุดชุมชน

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๗.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ ๙ ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุผล

จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ที่ได้แสดงในข้อที่ผ่านมามีจะทำให้ทราบได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลยังมีอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ เช่น มีงบประมาณจำกัด มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย การถ่ายโอนยังไม่ชัดเจน เป็นต้น ในการให้บริการและแก้ไขปัญหา ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล รวมถึงได้เพิ่มเติมแนวคิดในการพัฒนาตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ภายใต้กรอบนโยบายทิศทาง แนวทางการพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นอกจากนี้ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อ ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ชัดเจนเน้นการพัฒนาให้ครบทุกด้าน และยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาอาชีพการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนและชุมชน ซึ่งเป็นฐานรากของการพัฒนาที่ยั่งยืน
๒. ตำบลโนนตาลมีการปลูกสับปะรดเป็นพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบลโนนตาล
๓. ตำบลโนนตาลเป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน
๔. ตำบลโนนตาลมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านยังไม่มีความสะดวก
๒. ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกินของเกษตรกร
๓. มีการอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองใหญ่และต่างถิ่นเป็นจำนวนมาก
๔. การบุกรุกที่สาธารณะ
๕. ปัญหายาเสพติด
๖. สภาพดินมีความเสื่อมโทรมเพราะมีการใช้สารเคมีจำนวนมาก อีกทั้งยังทำให้ต้นทุนทางการผลิตสูงและมีผลต่อสภาพแวดล้อม และสุขภาพ
๗. ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค

๘. ประชาชนมีหนี้สินเพิ่มขึ้นทั้งในและนอกระบบ

๙. มีการปลูกพืชเศรษฐกิจเชิงเดี่ยว

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่น โดยให้หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

๔. การดำเนินนโยบายของรัฐบาล ในการจัดสรรงบประมาณลงสู่ธุรกิจฐานรากผ่านโครงการต่างๆ เพิ่มกำลังซื้อและยกระดับคุณภาพชีวิต

๕. ความต้องการสินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มสูงขึ้น ทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดโลก

อุปสรรค (Threats : T)

๑. การแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด

๒. ค่าครองชีพสูงขึ้น

๓. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ ส่งผลให้พืชเศรษฐกิจเสียหาย

๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล/งบประมาณ

๕. ปัญหาสุขภาพ

๖. กระแสนิยมวัฒนธรรมต่างชาติ

๗. การประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานในพื้นที่ และชุมชนยังไม่มากเท่าที่ควร องค์กรการบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามมาตรา ๖๗, ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์กรการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม แผนพัฒนาอำเภอท่าอุเทน แผนพัฒนาตำบลโนนตาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

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) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒)

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนตลอดจน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคต่างๆในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลจะดำเนินการเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคต่างๆในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

นโยบายแนวทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล

วิสัยทัศน์

“โนนตาลเมืองน่าอยู่ เฟื่องฟูแหล่งท่องเที่ยวชุมชน บนพื้นฐานการอนุรักษ์ศาสนาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม”

พันธกิจ

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. พัฒนาวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. อนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี จรรโลงไว้ซึ่งศาสนา
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้บริการประชาชน
๖. สนับสนุนให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน
๗. พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๙. จัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย
๑๐. พัฒนางานด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและบริการสาธารณะ
๒. จำนวนโครงการที่ได้รับการส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ร้อยละความสำเร็จของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล มีการบริหารจัดการเป็นตามมาตรฐานการศึกษา
๕. ร้อยละของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนา
๖. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อกิจกรรมที่มีการส่งเสริมสุขภาพ
๗. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมหรือจัดงานเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๑๐. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ
๑๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ได้จัดฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ
๑๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการส่งเสริม
๑๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๑๔. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจากเทศบาล
๑๕. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๘. จำนวนช่องทางที่ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ

๖.๑.๑ นโยบายด้านการบริการประชาชน

- ๑) ให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรมและประชาชนมีความพึงพอใจ
- ๒) พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ให้ประชาชนรับทราบตามหอกระจายข่าว วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ รวมถึงสถานีวิทยุ

๖.๑.๒ นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ถนน เส้นทาง คมนาคม ขนส่งต่างๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและพื้นที่เกษตรให้มีความสะดวกปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ก่อสร้างปรับปรุง ระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อให้การระบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

๓) ส่งเสริมและปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม

๖.๑.๓ นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาขยะตกค้าง
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดระบบการรักษาความสะอาดของถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล รวมถึงความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนการฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

๖) ส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) และให้มีส่วนร่วมในการบริการสาธารณสุขอย่างจริงจัง

๗) ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความรู้เรื่อง การปรับปรุง คุณภาพ ความสะอาด ความปลอดภัยของอาหาร และการยกระดับในเรื่องคุณภาพคุณภาพ มาตรฐานแก่ผู้ประกอบการร้านค้าขายอาหาร

๘) ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อที่รวดเร็ว ปลอดภัย

๙) สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพและทั่วถึง

๖.๑.๔ นโยบายด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

๑) ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชน โดยจัดให้มีบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตไร้สาย (FREE Wi-Fi) ตามจุดต่างๆ ภายในตำบล

๒) พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพสามารถรองรับและพัฒนาเด็กในท้องถิ่นให้มีศักยภาพตามวัย

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การเล่นกีฬาของประชาชน เยาวชน เพื่อเสริมสุขภาพ สร้างความสามัคคี และใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์ เช่น สนับสนุนให้มีสนามกีฬาหรือลานกีฬาประจำหมู่บ้าน การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

๔) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีให้แก่ประชาชน โดยจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจประจำตำบล

๖.๑.๕ นโยบายด้านพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ

๒) จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ ตามนโยบายรัฐบาล

๓) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์ให้กับสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและประชาชนทั่วไป

๖.๑.๖ นโยบายด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดให้มีรถบรรทุกน้ำหรือรถดับเพลิง เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอดูแลสวัสดิการและพัฒนาบุคลากรดำเนินงานป้องกันฯ ให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) บูรณาการและปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายปกครอง ชูรักษาความปลอดภัย หมู่บ้าน ตำรวจชุมชน ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓) จัดให้มีรถกู้ชีพ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อให้บริการและช่วยเหลือประชาชนในยามฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง สอดรับกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย (OTOS) โครงการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินของหน่วยงานท้องถิ่น (EMS)

๔) ปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้สว่างปลอดภัยในทุกพื้นที่ ติดตั้งเครื่องดับเพลิงและกล้อง CCTV ให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงและให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารในเรื่องสาธารณภัยแก่ประชาชน

๖.๑.๗ นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๑) ให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้านและท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล รวมถึงความเข้าใจในเรื่องการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๓) พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ในเรื่องการบริหารการประชาชน การอุทิศตนให้กับราชการ รักองค์กร และมีความสามัคคีกัน

๖.๑.๘ นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพและการสร้างเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอาชีพ การสร้างอาชีพ และพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๒) สนับสนุนสินค้าชุมชน และพัฒนาสินค้าให้เป็นที่ยอมรับและต้องการโดยทั่วไป
- ๓) สนับสนุนสินค้าชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้ สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นได้
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีตลาดหรือแหล่งจำหน่ายสินค้าชุมชน และสินค้าทางการเกษตร
- ๕) ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมพื้นที่เกษตรให้มากยิ่งขึ้น
- ๖) สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าภาคครัวเรือนและพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึงเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๖.๑.๙ นโยบายด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

สนับสนุนการบำรุง รักษา พิธี พิธี ศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความสมัครสมาน สามัคคี ของประชาชน และรักษาไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การดำเนินงานด้านการเศรษฐกิจ

ได้ทำการปลูกสับปะรด อาชีพเครื่องปั้นดินเผา และปลูกยางพารา การสนับสนุนเงินทุนกลุ่มเกษตรกรทำนา สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ

๒) ด้านสังคม

จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนต่อต้านยาเสพติด จัดโครงการอบรมลูกเสือชาวบ้าน แก่ราษฎรในตำบล จัดโครงการบำบัดยาเสพติดแก่ผู้ติดยาเสพติด โรคเอดส์ ภายในตำบลและตำบลใกล้เคียงจัดทำกิจกรรมทางศาสนา การจัดงานแข่งเรือ โครงการตำรวจชุมชน โครงการ อบรม

๓) การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ดำเนินการก่อสร้างถนน คสล. ถนนลูกรังตัดใหม่ และซ่อมแซมถนนลูกรัง ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้าน และก่อสร้างระบบไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้าน

๔) การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕) การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน จัดซื้อน้ำยาเคมีพ่นหมอกควัน จัดซื้อทรายอะเบท โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาไข้เลือดออก จัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า จัดตั้งกองทุนวัคซีน ส่งเสริมงบประมาณผู้ป่วยโรคเอดส์ สนับสนุนกองทุน สปสช.ระดับตำบลและสนับสนุนการบริหารงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๖) การดำเนินงานด้านการเมืองและการบริหาร

รณรงค์ประชาธิปไตย ดำเนินการโครงการชูธงประชาธิปไตย และสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ

๗) การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การจัดงานวันสัปดาห์ปลอดสารพิษ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว การทำบุญประเพณีประจำหมู่บ้าน สนับสนุนสภาวัฒนธรรมตำบลเพื่อบูรณะและปรับปรุงสำนักงานสภาวัฒนธรรมตำบล โครงการบวชนาคภาคฤดูร้อนทุกปี การจัดงานประเพณีแข่งเรือก๊ีบประจำปีทุกปี และสนับสนุนการจัดงานประเพณีไหว้พระธาตุโนนตาล ทุกปี

๖.๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลโนนตาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกระดับ พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา

๑.๔ การพัฒนาศักยภาพและปลูกจิตสำนึกเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๑ บริหารจัดการศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๒.๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตร และเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การตลาด การลงทุน การพัฒนาอาชีพ สินค้าทางการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๑ มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน

๔.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เมืองน่าอยู่

๕.๑ สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๕.๒ การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด การบำบัดและฟื้นฟู ยาเสพติด

๕.๓ การป้องกันและรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

๕.๔ พัฒนาและส่งเสริมจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชน

๕.๕ การพัฒนาหมู่บ้านให้เข้มแข็ง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วนและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้ง ต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้นดั่งนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและการวิเคราะห์ภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต. (๐๑) - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กองคลัง (๐๔) ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี - งานตรวจสอบ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กองช่าง (๐๕) - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานถ่ายโอนธุรกิจพลังงาน - งานธุรการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) - งานการบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานธุรการ	สำนักปลัด อบต. (๐๑) - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กองคลัง (๐๔) ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน กองช่าง (๐๕) - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) - งานการบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด (๑๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานขับรถ (ประจำรถเก็บขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาล								
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำฮาก								
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพน								
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาผกปอด								
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธาตุ								
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๘	๕๙	๕๙	๕๙	+๑	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน เดือน.....(๑)	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖			
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๑	๑	ปลัด อบต.โนนตาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗,๐๒๕	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๗๕,๓๖๐	๖๗๕,๓๖๐	๖๗๕,๓๖๐	๓๔,๓๔๐
๒	๒	รองปลัด อบต.โนนตาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖,๔๖๖	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๖	๑๕,๔๕๐	๑๖,๐๔๐	๕๕๖,๖๖๐	๕๕๖,๖๖๐	๕๕๖,๖๖๐	๓๓,๐๘๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๖๑)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
๓	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๔๔๖,๖๖๐	๔๔๖,๖๖๐	๔๔๖,๖๖๐	ว่างเต็ม (ป.กลาง สารท)
๔	๒	นักบริหาร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๔๐๖,๓๖๐	๔๐๖,๓๖๐	๔๐๖,๓๖๐	๓๓,๓๔๐
๕	๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๖๖,๓๖๐	๒๖,๔๘๐
๖	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๕,๔๕๐	๓๖๕,๔๕๐	๓๖๕,๔๕๐	๒๕,๕๖๐
๗	๕	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๓,๓๔๐
๘	๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐,๔๖๖	๑	๑	-	-	-	๗,๖๖๐	๗,๖๖๐	๗,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๑๗,๔๘๐
๙	๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๖๐	๗,๖๖๐	๗,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๒๕,๖๖๐	๑๖,๔๘๐
๑๐	๘	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๔๕๐	๕,๔๕๐	๕,๔๕๐	๑๖๖,๔๕๐	๑๖๖,๔๕๐	๑๖๖,๔๕๐	ว่างเต็ม
๑๑	๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๒	๑๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๕,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๑๓	๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘,๔๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๔๘๐	๗,๔๘๐	๗,๔๘๐	๒๓๕,๔๘๐	๒๓๕,๔๘๐	๒๓๕,๔๘๐	๑๕,๔๖๐
๑๔	๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘,๔๓๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๒,๓๖๐
๑๕	๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๒,๓๔๐
๑๖	๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๒,๔๘๐
๑๗	๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๘,๔๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๒,๔๔๐
๑๘	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘,๔๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๒,๔๔๐
๑๙	๑๗	พนักงานขับรถ (ประจำรถเก็บขยะ)	-	๑	-	๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๗,๘๐๐	๑๒๗,๘๐๐	๑๒๗,๘๐๐	ว่างเต็ม

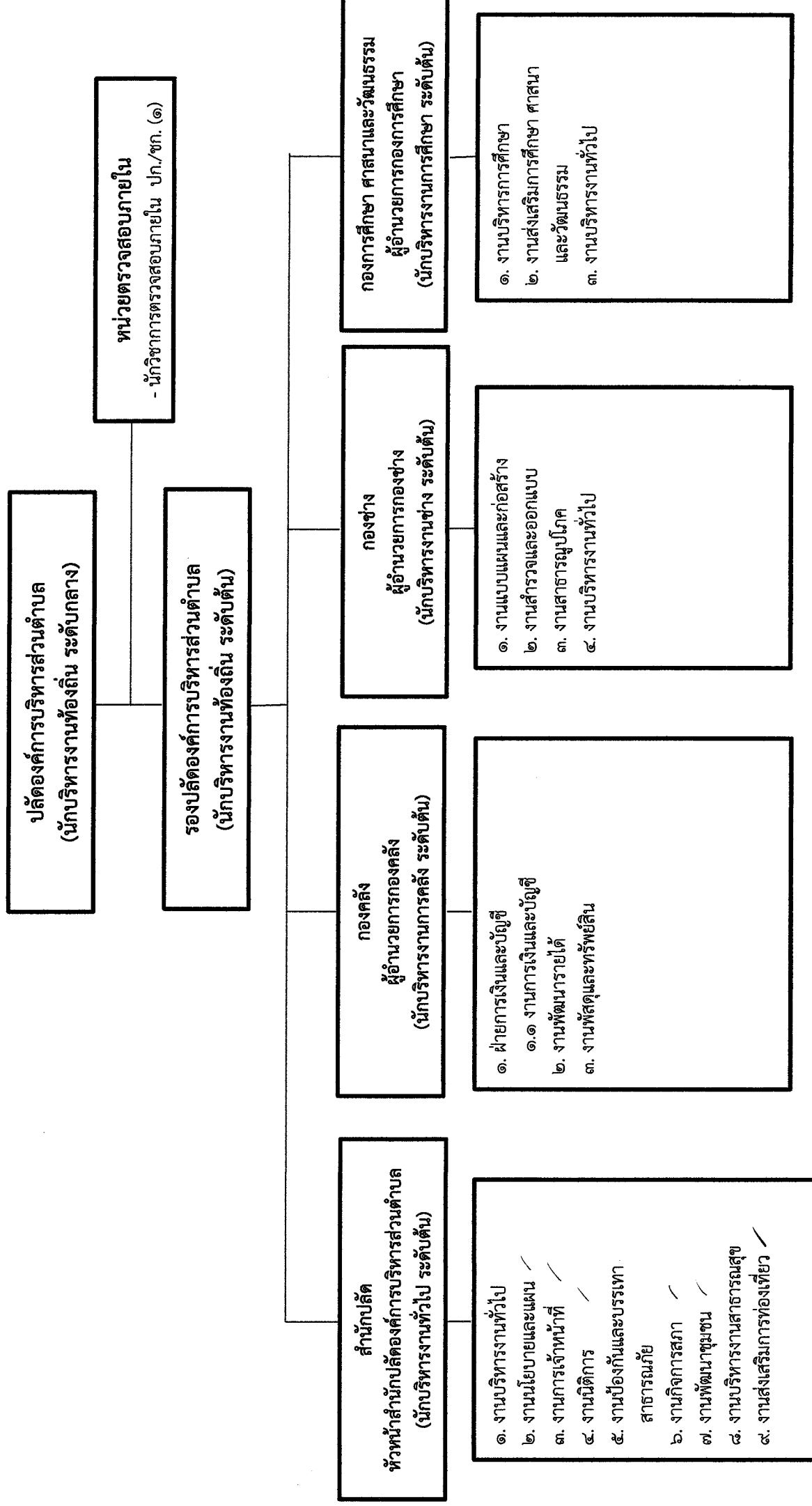
ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง			การทำให้รายได้เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน เดือน.....(๑)	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
๒๐	๑๘	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๑	๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๒	๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๓	๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๔	๒๒	พนักงานขับรถแท็กซี่	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๕	๒๓	พนักงานขับรถแท็กซี่	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๖	๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
งบคงเหลือ (๐๔)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๒๗	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๒๕๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๓๕,๓๗๐
๒๘	๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๕,๐๐๐
๒๙	๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕,๐๐๐
๓๐	๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	-	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๓๕,๐๐๐
๓๑	๕	เจ้าหน้าที่พัสดุกับรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๖๕,๑๒๐	-	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๕,๑๒๐	๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้าง (เฉพาะกิจ)																			
๓๒	๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	-	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๓,๕๓๐
๓๓	๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๓๒๐	-	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๓,๒๓๐
๓๔	๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุกับรายได้	-	๑	๑	๑๕๔,๓๒๐	-	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๓,๔๓๐
งบคงเหลือ (๐๕)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๓๕	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๓๒๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๓๕,๕๐๐
๓๖	๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	-	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๓๕,๕๐๐
พนักงานจ้าง (เฉพาะกิจ)																			
๓๗	๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๐,๕๔๐	-	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๓,๕๖๐
๓๘	๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ	-	๑	๑	๑๕๐,๕๔๐	-	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๓,๕๖๐
๓๙	๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๐,๕๔๐	-	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๓,๕๖๐
๔๐	๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๐,๕๔๐	-	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๕๐,๕๔๐	๑๓,๕๖๐

ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างเดิม			การใช้จ่ายเพิ่มเติมเงิน			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน เดือน.....(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
กองอำนวยการฯ ส่วนแผนและจัดสรรงบประมาณ (๑๔)																	
พนักงานส่วนตำบล																	
๔๑	๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐
๔๒	๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																	
๔๓	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลา																	
๔๔	๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๔๕	๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๖	๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำซาย																	
๔๗	๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๘	๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๙	๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโปง																	
๕๐	๑๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๑	๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๒	๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อตด																	
๕๓	๑๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๔	๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๕	๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-

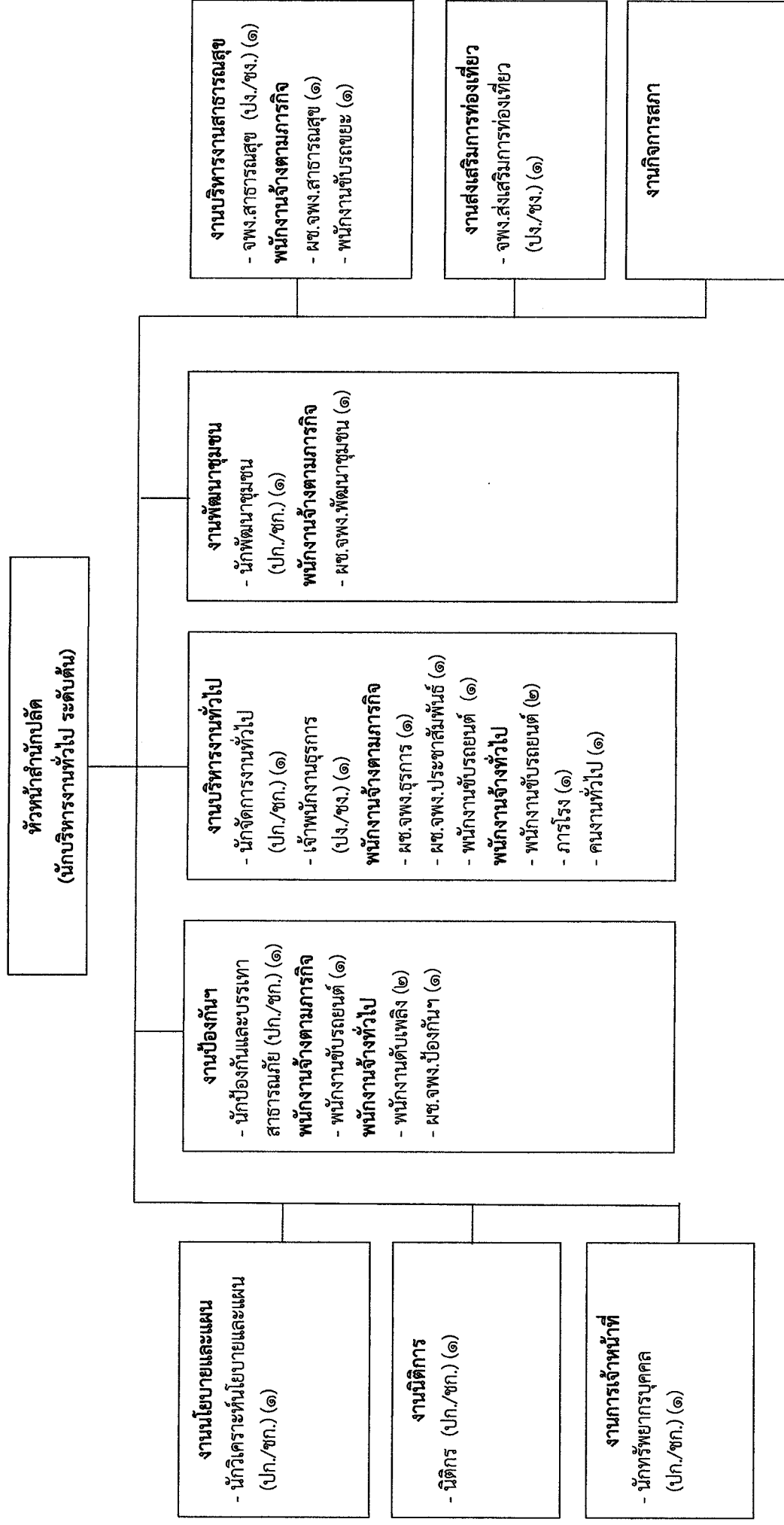
ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือนเดือน.....(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธาตุ																				
๕๖	๔	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๗	๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย กรมอุตสาหกรรม
๕๘	๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๕๙	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น(๕)																				
ประมาณการประโยชน์ต่อคนเหนืออื่น ๑๕% ของ (๕)(๖)																				
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นจำนวนทั้งสิ้น(๗)																				
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๘)																				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

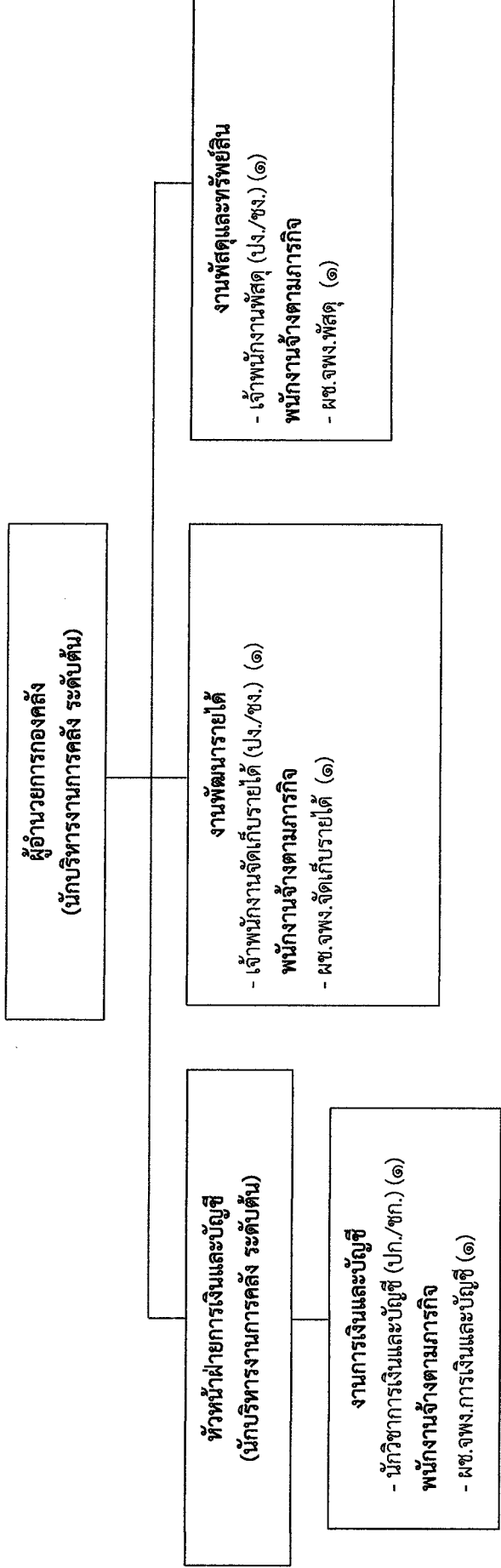
แผนภูมิโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล



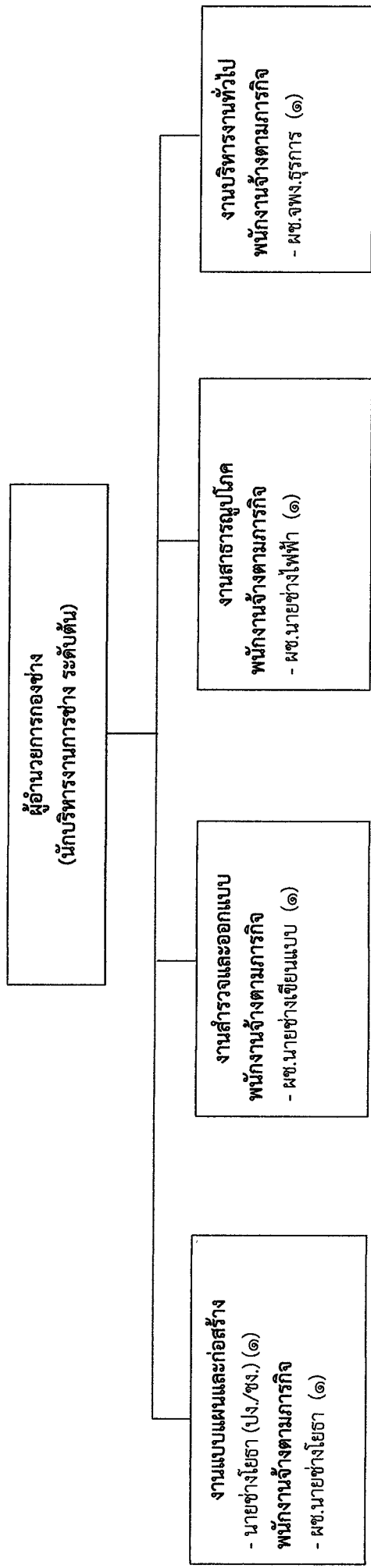
โครงสร้างสำนักงานปลัด



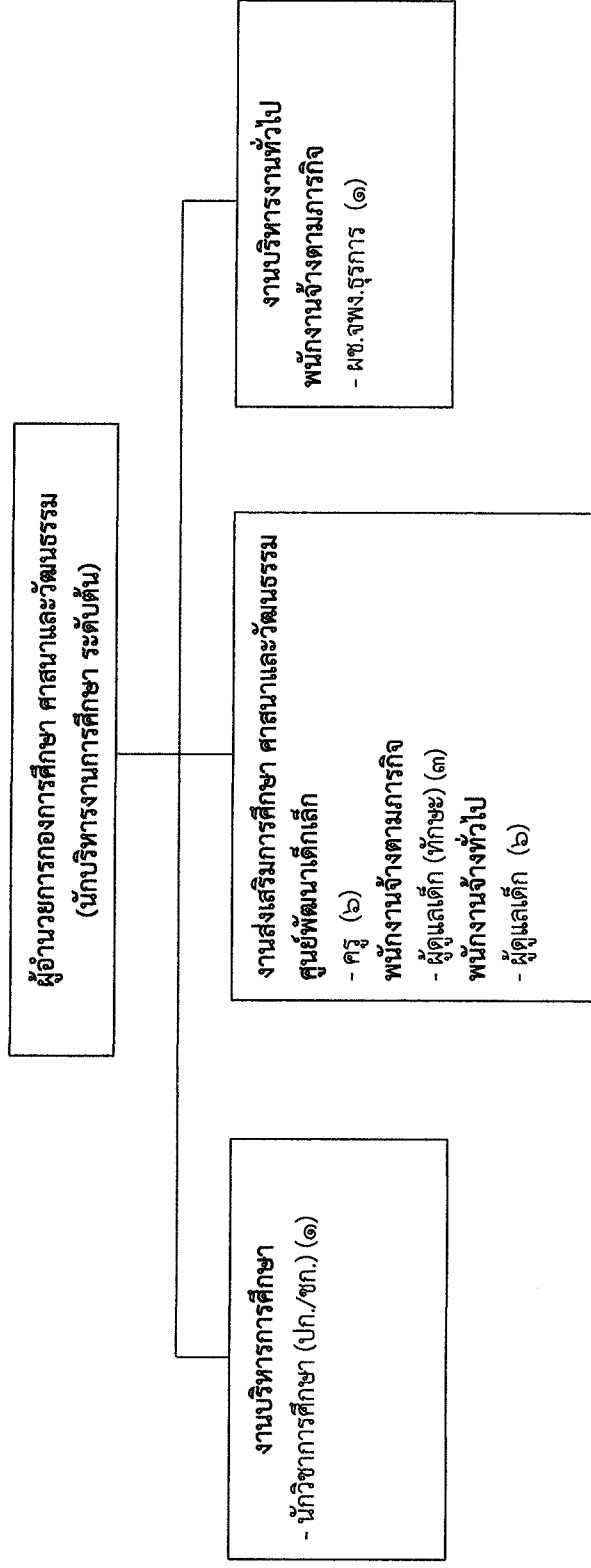
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางรัตนาพร สารสวัสดิ์	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๗,๘๘๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
๒	นายฤทธิพร เปี่ยมศิริ	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐ (๓๗,๘๖๐x๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๕๖๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม (ก.กลาง สรรพ)
๔	นางสาวจันทิมา วรรณษา	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๒๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางสาวสุวิภา ภูมิษฐ์	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๘๖๐ (๒๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๘๖๐
๖	นายประสิทธิ์ วงษ์วง	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๓๒๐ (๒๗,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๓๒๐
๗	จำเริญพร สุขขันธ์	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นายวราภรณ์ มีแนว	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๕๖๐
๙	นายชนันต์ ค้อยอน	ป.ตรี (ศษ.บ.)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๑๐	นางสาวจริยา ประสานศรี	ป.ตรี (ศษ.บ.)	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๑	-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๑๒	-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	เงินเดือน		เงิน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ			
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)													
๑๓	นางสาวกนกทิพย์ สุวรรณมาโจ	ป.ตรี (บ.บ.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๓,๘๔๐ (๑๔,๗๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๓,๘๔๐
๑๔	นายสุวิชัย เสนาศรี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๘,๓๒๐
๑๕	นายภาณุพงศ์ ทาใจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๓๒๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๗,๓๒๐
๑๖	นางสาวธนาพร สุวรรณมาโจ	ป.ตรี (บ.บ.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๑๗	นางสาวณัฏฐนันท์ ชนะดิษฐ์	ป.ตรี (ศ.บ.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๘	นางสาวรติธิดา กนกคำอู๋	ป.ตรี (ว.บ.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๙	-	-	-	พนักงานขับรถ (ประจำรถเก็บขยะ)	-	-	พนักงานขับรถ (ประจำรถเก็บขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)													
๒๐	นายอภิสิทธิ์ สุวรรณมาโจ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายการุณ พรหม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอัษฎาภรณ์ อุทธิแสง	ป.๗.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายชลวิทย์ ลิ้นฟ้า	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพลีรักษ์ จันทะจิม	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	นายเอกพงศ์ ศรีมงคล	ปวส. (ช่างกลโรงงาน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๗	นางพิศมัย สุวรรณรอร	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๓,๒๔๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๗๕,๒๔๐
๒๘	นายธเนสน สืบเสน	ป.โท (บ.บ.ม.)	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๖,๐๐๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๔,๐๐๐
๒๙	-	-	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๐	-	-	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๑	นางสาวปริญญ์ สุนันท์	ป.ตรี (ร.บ.)	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๙-๓๐-๔๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน	เงิน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานชั้นสูง (ตามภารกิจ)												
๓๒	นางสาวจณิศา ฤทธิผล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๓๓	นางสาวกสิราณี บุตรสิงห์	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๓๒๐
๓๔	นางสาวปวันรัตน์ ฉลาดคำ	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๕,๓๖๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๓๖๐
กองช่าง (๑๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๕	นายพรชัย รัตนวงศ์ปาน	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๓๒๐
๓๖	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/ชง	๑๙-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/ชง	๒๙๙,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานชั้นสูง (ตามภารกิจ)												
๓๗	นายเจริญ นศรีสุ	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๓๘	นางสาวปรีดา นศรีสุ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๐๕๐ (๑๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๕๐
๓๙	นายสุชาติ อุดมเดช	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๕,๒๘๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๘๐
๔๐	นายนิสิต สุวรรณศักดิ์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	นายสุธรรม วงศ์ใหญ่	ป.โท (ค.ม.)	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวนันท์นภัส เปาะนา	ป.โท (ค.ม.)	๑๙-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑๙-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
พนักงานชั้นสูง (ตามภารกิจ)												
๔๓	นางสาวมียา มณีคุณ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาล												
พนักงานครูอนุบาลโรงเรียนบ้านศาล												
๔๔	นางนงนารถย์ แสนคำ	ป.โท (ค.ม.)	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๕	นางจันทา บุพศิริ	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๑	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)		กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มเติม ๑		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๔๖	นางเป็ญรัตน์ เป็ญศิริ	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำฮาก											
พนักงานครูรองฝ่ายบริหารส่วนตำบล											
๔๗	นางกนกดิน สาทิส	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๔๘	นางเยาวนศ ไตรพล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๔๙	นางสาวอมรรัตน์ กิตติวีรพันธ์	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำโพน											
พนักงานครูรองฝ่ายบริหารส่วนตำบล											
๕๐	นางมณฑลของ ไตรง	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๕๑	นางสาวณมวรรณ สอนพงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๕๒	นางสาวสุวิมล ชะเคศิษฐ์	ป.ชช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหมอก											
พนักงานครูรองฝ่ายบริหารส่วนตำบล											
๕๓	นางภาณุจิรา อภิรัตน์	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๕๔	นางสาวณงจิรา บุพศิริ	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๕๕	นางสาวอารัตน์ นามบุตร	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาต											
พนักงานครูรองฝ่ายบริหารส่วนตำบล											
๕๖	นางดารัตน์ วงศ์ศิริ	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	-
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๕๗	นางสาวอริษา จันทะชิน	ป.ชช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นางสาวสุกัญญา เพชรอุเทน	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลจึงพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน

ส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- สำเนาบันทึกขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาแจ้งคำสั่งและเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาหนังสือเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาบันทึกขออนุมัติปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาหนังสือขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาบันทึกขออนุมัติประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล
- สำเนาหนังสือรายงานประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

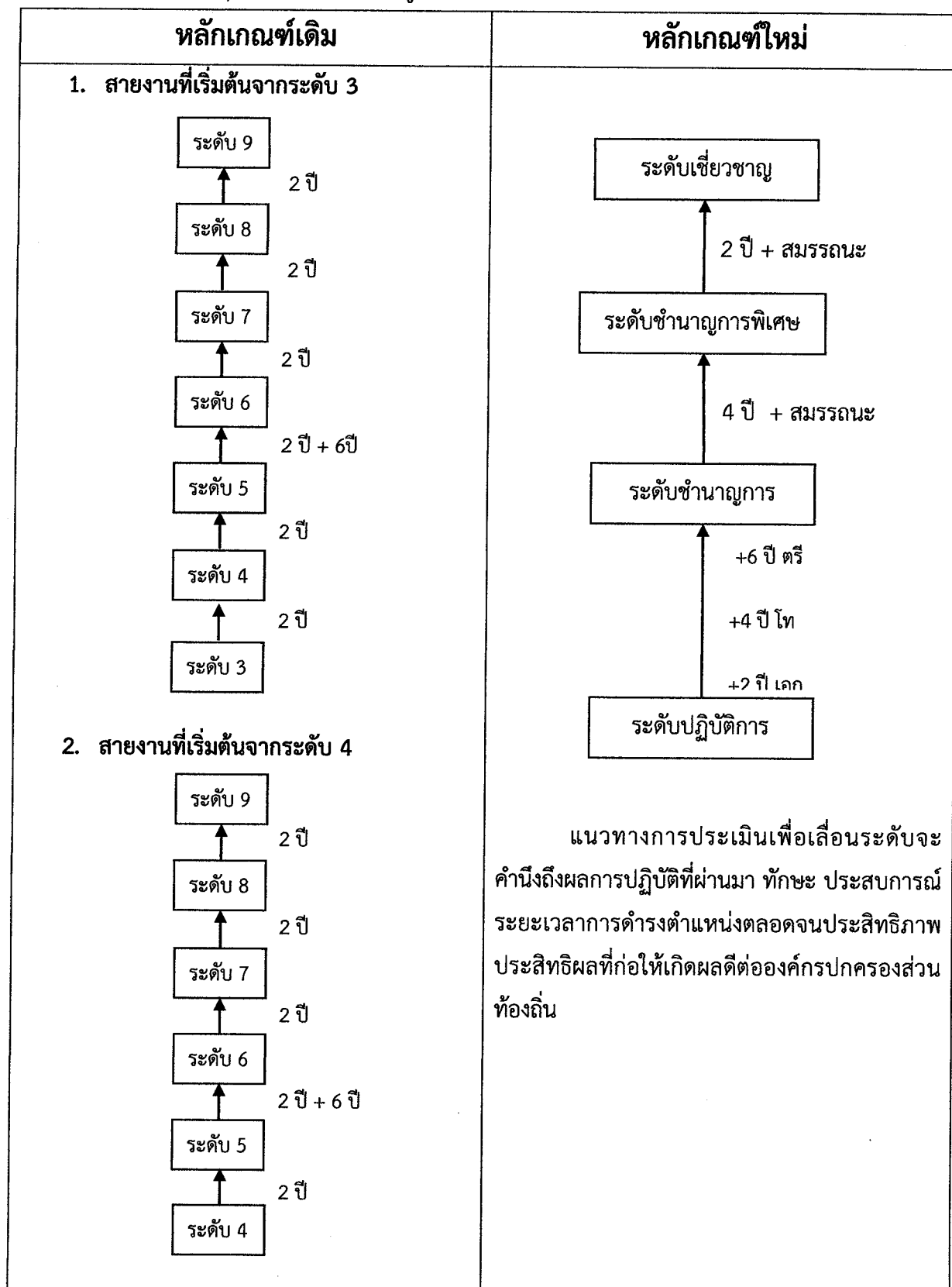
การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่นแปลงจาก “ระบบชี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น
 - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผกผันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
 - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้



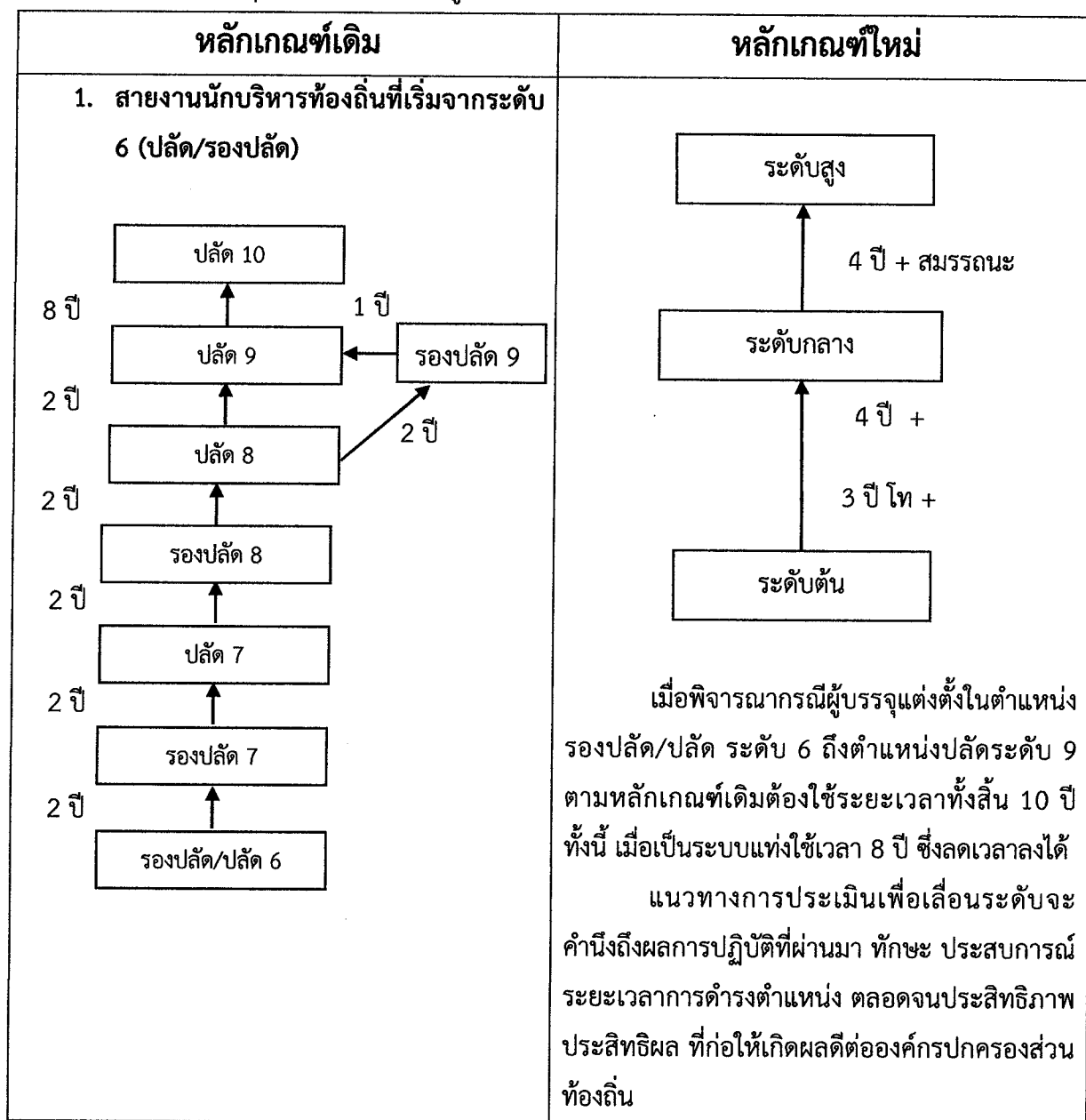
1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด) <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 2 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิม และสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้ <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท +" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

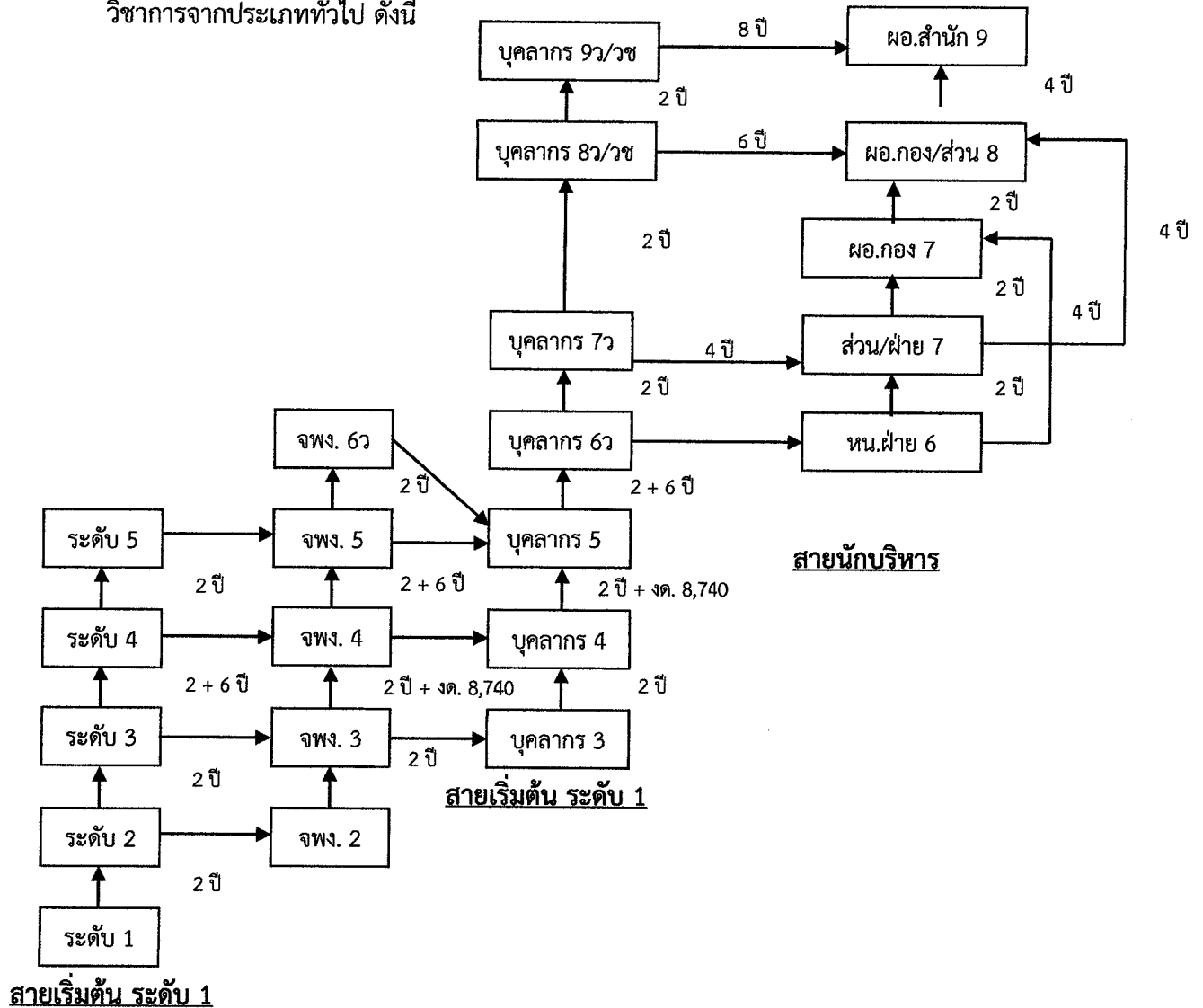


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

➤ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

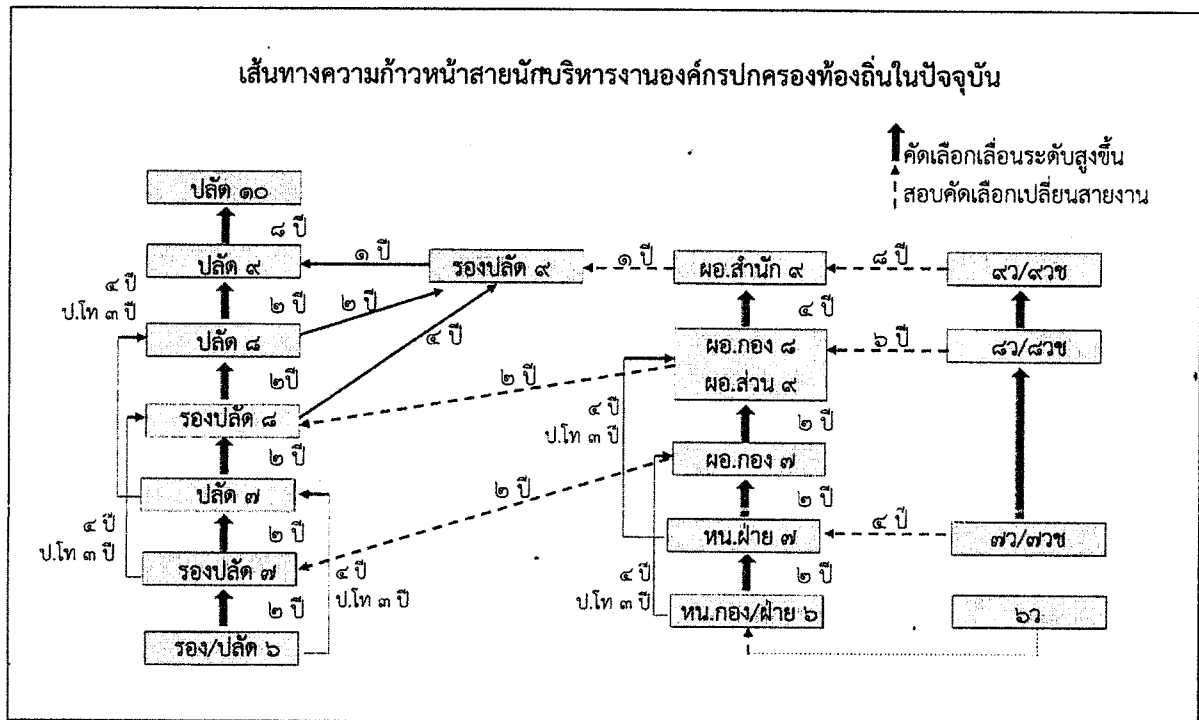
1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภท วิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้

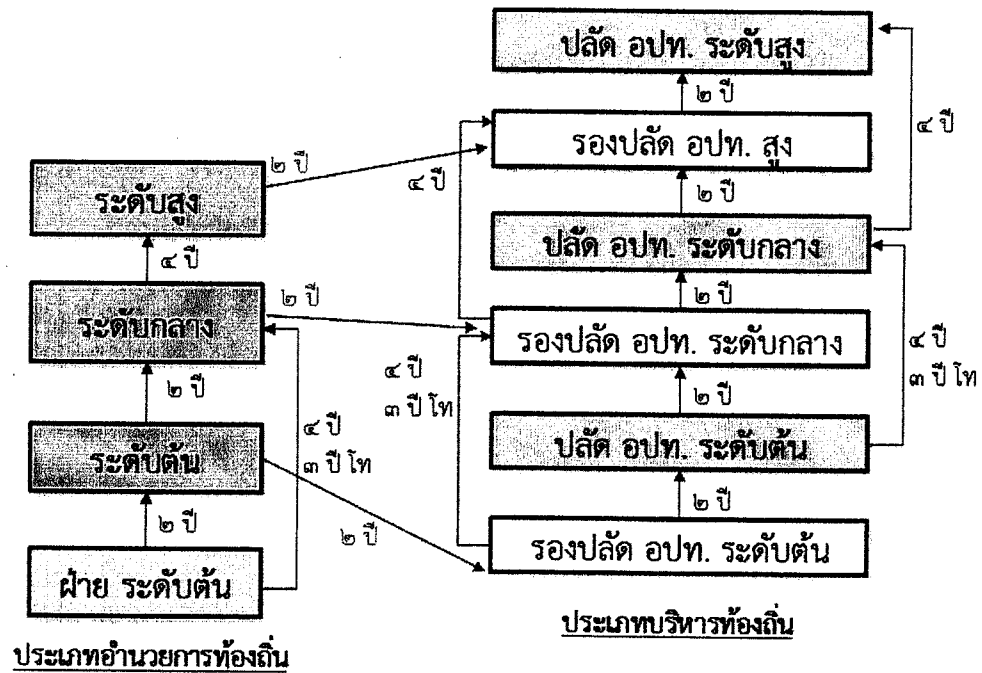


เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 6 และซี 7 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

