

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองเตาใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเตาใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไข ปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา ใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด นครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply Pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดย ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยมีสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดการคำนวณอัตราค่าจ้างหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะร้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้างเพื่อนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน ไม่สะดวก
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ชำรุด เสียหาย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมราคาต่ำ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ค่อนข้างต่ำ
- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

- ประชาชนในพื้นที่ไม่มีอาชีพเสริม
- ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าภาคเกษตรของประชาชน
- ประชาชนไม่มีเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการค่อนข้างน้อย
- การให้ความรู้และการแนะนำส่งเสริม กลุ่ม ผู้พิการในการประกอบอาชีพต่ำ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง
- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ในการให้บริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม
- มีการแนะนำและส่งเสริมให้มีการรักษาสภาพแวดล้อมในชุมชนน้อย
- ขาดงบประมาณในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวมของชุมชน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขในชุมชนค่อนข้างต่ำ
- ขาดแคลนงบประมาณในการให้ความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุข
- มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะ
- ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างไม่ถูกสุขลักษณะ
- การป้องกันและรักษาโรคค่อนข้างจะช้า
- มีมาตรการในการป้องกันเกี่ยวกับยาเสพติดในชุมชนน้อย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ประชาชนเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสม
- ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มไม่ถาวร
- การส่งเสริมด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ขาดทุนและโอกาสทางด้านการศึกษาต่อ

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ บ้านเลขที่ ๙ หมู่ที่ ๘ บ้านตำบลเตา ตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอลำปลาย จ.หวัดนครพนม ทิศใต้ของอำเภอลำปลาย เส้นทางคมนาคมห่างจากอำเภอลำปลาย จำนวน ๗ กิโลเมตร (ทางหลวงชนบทอำเภอลำปลาย - บ้านดงอินน้ำ) ระยะทางจากศาลากลางจังหวัดนครพนม ประมาณ ๕๑ กิโลเมตร

เนื้อที่ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๐.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๐๔๓.๗๕ ไร่

ข้อมูลการใช้พื้นที่ตำบลหนองเทาใหญ่

อาณาเขต โดยมีอาณาเขตที่ติดต่อกับระหว่างตำบล ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ บ้านปลาปาก ตำบลปลาปาก
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
- ทิศใต้ ติดต่อกับ บ้านหนองกระเป๋ ตำบลนาเลียง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
บ้านโคกสี , บ้านหนองบัว ตำบลโคกสี
กิ่งอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ บ้านนาบัว ตำบลโคกหินแฮ่
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
บ้านหนองฮี ตำบลหนองฮี
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ บ้านนาสีนวล , บ้านโคกสว่าง ตำบลโคกสว่าง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นป่าโปร่ง บริเวณหมู่ที่ ๑,๒,๕,๖,๗ ซึ่งยังมีป่าเป็นเขตอยู่ระหว่างตำบลหนองเทาใหญ่ ตำบลโคกสว่างและตำบลโคกสี สภาพพื้นที่ราบเรียบจนถึงเป็นลูกคลื่นลอนลาด มีความลาดชันประมาณ ๑-๔ % ของพื้นที่ทิศเหนือของตำบล มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง เฉลี่ย ๑๔๐ เมตร สภาพพื้นที่ป่าเป็นป่าเต็งรังตามธรรมชาติ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ หัวไร่ปลายนาของเกษตรกร ในเขตวัด เขตป่าช้าของหมู่บ้าน และเขตพื้นที่สาธารณะของหมู่บ้าน ปัจจุบันประชาชนเริ่มใช้ประโยชน์ในที่ดินในการปลูกป่าเศรษฐกิจ สวนยูคาลิปตัส และสวนยางพารา ไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย เพื่อการส่งออกมากขึ้น ประชาชนเริ่มใช้ประโยชน์ในที่ดินว่างเปล่าของตน โดยพื้นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติสำคัญ ดังนี้คือ ห้วยนกเหาะ (ห้วยบังขันธ์) ห้วยดับเต่า ห้วยกุดตากกล้า ห้วยกุดปลาหัวแข็ง ห้วยอีเล หนองคำ หนองหม่น หนองสามโป่ง หนองคำมี หนองคอก่าน ในพื้นที่ พื้นดินมีลักษณะเนื้อดินปนเป็นดินร่วนปนทราย ส่วนดินล่างเป็นดินเหนียวหรือดินร่วนปนดินเหนียว ที่เป็นกรวดหรือลูกรังปะปนเป็นจำนวนมาก หินลูกรังหรือดินกรวดทราย

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๔ คน
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ คน
๓. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๙ คน
๔. พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๙ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๘ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ โดยมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จรวม ๕ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จำนวน ๑๒ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก รวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

- แนวทางการพัฒนาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ
- แนวทางการพัฒนา ติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ขยายเขตไฟฟ้า ประปาและสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่น ๆ
- แนวทางการพัฒนาการกักเก็บน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ คุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาการเกษตร การประกอบอาชีพ
- แนวทางการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและจัดสวัสดิการสังคมของชุมชน
- แนวทางการพัฒนา การให้บริการด้านสาธารณสุข
- แนวทางการพัฒนาด้านเฝ้าระวังป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนาการกีฬาและ นันทนาการ
- แนวทางการพัฒนา อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการ
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้าช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ได้ดำเนินวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาสามปี นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถ

กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของนายกรัฐมนตรีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ มีลักษณะที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบทมีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น เนื่องจากส่วนใหญ่ประชาชนในพื้นที่จะทำการเกษตรอยู่นอกหมู่บ้าน และกลับมาที่พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน คาดว่าจะมีสัดส่วนการขยายตัวของชุมชนจะมากขึ้นและจะมีปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา จึงได้เริ่มกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิต และให้บริการอื่นและกำหนดนโยบายเริ่มต้นให้ชุมชนสงบสุขน่าอยู่ โดยเฉพาะปัญหาสาธารณสุขโรค รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้กักเก็บน้ำเพียงพอตลอดปี การส่งเสริมการศึกษาให้คนมีความรู้มีคุณภาพและให้ชุมชนน่าอยู่อาศัย โดยกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

การพัฒนาที่ผ่านมา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ (SWOT ANALYSIS) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ของ (Mckinsey ๗ S Framework)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง และ จุดอ่อน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตาม ๗ S (Mckinsey ๗ S Framework)

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

โครงสร้างองค์กร (Structure)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการและมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน
๒. มีการแบ่งส่วนโครงสร้างหลักออกเป็น ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ
๓. มีการมอบอำนาจให้แก่รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ
๔. มีการแบ่งงานความรับผิดชอบให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

กลยุทธ์องค์กร (Strategy)

๑. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาในด้านต่างๆ ในช่วง ๕ ปี และได้จัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยกระบวนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๒. มีการนำกิจกรรม/โครงการจากแผนพัฒนาสามปีมาตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจัดทำแผนการดำเนินงาน แผนจัดหาพัสดุประจำปี ให้สอดคล้องกับห้วงระยะเวลาในแผนดำเนินงาน

ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

๑. ระบบงบประมาณแบบสมดุล (รายรับเท่ากับรายจ่าย) การจัดทำงบประมาณรายจ่ายรายรับ สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ แต่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน เนื่องจากมีข้อจำกัดของงบประมาณ โดยมีการใช้ระบบงบประมาณที่ชัดเจน เริ่มต้นจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี และแผนพัฒนาสามปี และนำแผนพัฒนาสามปีมาเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสามปี มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนทราบ
๒. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบในการจัดอัตรากำลังสู่ภารกิจงานแต่ละด้าน
๓. ระบบควบคุมภายใน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายใน คณะกรรมการติดตามประเมินผล ออกคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้น การแก้ไขจุดอ่อน และรายงานผลการแก้ไข เพื่อลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติราชการ
- ๔ มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชน
- ๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย และมี Web site ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
- ๖ มีระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style)

๑. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลการปฏิบัติ

๒. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในการบริการประชาชน

ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

๑. มีความสามัคคี ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมบริการด้วยจิตสาธารณะ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

โครงสร้างองค์กร (Structure)

๑. การแบ่งงานในหน้าที่ยังไม่เป็นเอกภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง
๒. การยืดระยะเบี่ยงเบนมากเกินไป เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
๓. ตามโครงสร้างการแบ่งงานเป็น ๔ ส่วนราชการ ทำให้สำนักงานปลัด มีงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมาก ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจึงไม่สามารถกำกับควบคุมดูแลได้ทั่วถึง เช่น งานด้านสาธารณสุข ,งานด้านสวัสดิการและสังคม ทั้งนี้ควรจัดตั้งส่วนหรือฝ่ายที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้ภารกิจมีผู้รับผิดชอบโดยตรงและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่

กลยุทธ์องค์กร (Strategy)

๑. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ทำให้โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนไม่ครอบคลุมตรงกับความต้องการของประชาชน

ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

๑. งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
๒. ระบบการบริหารจัดการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบางภารกิจที่เพิ่มขึ้น และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะความรู้ความชำนาญโดยตรงมาปฏิบัติ

ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

๑. บุคลากรบางคนไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจึงไม่สามารถปฏิบัติตามค่านิยมร่วมที่วางไว้

๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ๗ ด้าน ของการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล จัดบริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้าน

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นให้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด ยาสูบ และการประมง

๔. ปัจจุบันตำบลหนองเตาใหญ่ได้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งถนน ไฟฟ้า ประปา มีความเจริญตามการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ทำให้พื้นที่กลายเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น

๕. ปัจจุบันการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสิ่งจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของท้องถิ่นให้พร้อม มีระบบเครือข่ายประสานเชื่อมโยงหน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่เข้าด้วยกัน ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ ในด้านการบริหารแผนงาน บริหารงบประมาณ บริหารงานพัสดุ บริหารงานการเงินการคลัง การใช้กฎหมายระเบียบต่างๆ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ระบบ Internet เชื่อมต่อกับเครือข่ายสากล เพื่อเชื่อมโยงกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก

๖. ประชาชนในตำบลหนองเตาใหญ่มีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การจัดกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกกลุ่มต่างๆ นำมาซึ่งความสามัคคี และความเข้มแข็งของชุมชน สามารถลดปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นในชุมชน

๗. ประชาชนในตำบลหนองเตาใหญ่มีลักษณะการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่บ้าน ชุมชน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นชุมชนและวัดจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดพึ่งพาอาศัยกัน เมื่อมีการจัดงานมงคลงานบุญกุศลต่างๆ จำเป็นต้องให้พระสงฆ์มาทำพิธีกรรมทางศาสนา เช่น งานอุปสมบท งานมงคลสมรส และประชาชนเข้ากิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น ประกอบกับประเพณีท้องถิ่นก็เชื่อมโยงกับศาสนา เช่น ประเพณีวันสารทเดือนสิบ นอกจากนั้นยังมีประเพณีของไทยที่สำคัญที่จัดขึ้นในตำบลหนองเตาใหญ่เป็นการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีให้สืบทอดไป เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีวันสงกรานต์

๙. ในยุคปัจจุบันการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว การเข้าถึงแหล่งข้อมูลทำได้ง่ายขึ้น ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน การมีข้อมูลที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันและมากพอ จึงจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ได้พัฒนาองค์กรโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาตำบลโดยนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภัยคุกคาม (Threats)

๑. การปรับปรุงกฎหมายที่ให้อำนาจท้องถิ่นบังคับใช้โดยตรงล่าช้า เช่น กฎหมายการจัดเก็บรายได้กฎหมายสิ่งแวดล้อม ประมวลกฎหมายท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านการเงินการคลัง การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การจัดด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ความขัดแย้งทางการเมือง สร้างความแตกแยกของประชาชนในประเทศ มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ขาดความสามัคคี มีการละเมิดกฎหมายเกินสิทธิเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด กลายเป็นสังคมขาดระเบียบภาพลักษณ์ชุมชนเสียหาย ซึ่งความขัดแย้งนี้ได้ลุกลามมายังท้องถิ่น เกิดความขัดแย้งทางความคิดมีปัญหา

ทะเลาะระหว่างคนในชุมชนและสมาชิกในครอบครัวที่คิดไม่ตรงกัน ขาดความสามัคคีทำให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นน้อยลง

๓. จากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้สังคมก้าวตามไม่ทัน จากสังคมที่เอื้ออาทรพึ่งพาช่วยเหลือกัน เป็นสังคมที่เน้นบริโภควัตถุนิยม ความฟุ้งเฟ้อ การใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ขาดจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม เกิดปัญหาทางสังคมตามมา เช่น ดิตยาเสพติด การพนัน ดิตเกมส์ และการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ

๔. ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกเกิดชะลอตัว ทำให้ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ

๕. ราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศต่างๆ ที่นำเข้าน้ำมันรวมทั้งประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายในการนำเข้าสูง ต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงตามราคาน้ำมัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชน

๖. ปัญหาภัยธรรมชาติบางครั้งรุนแรงเกินกว่าที่คาดการณ์ไว้ และไม่สามารถรับมือสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้ง

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. ผลวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ต้องการให้

“ชีวิตมีความสุข อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงพัฒนา ยึดมั่นธรรมาภิบาล สัมครสมานสามัคคี”

๒. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strensth)

- ประชาชนมีส่วนร่วมรักษาในกิจกรรมวัฒนธรรม ประเพณี
- ชุมชนใดเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกอยู่ห่างตัวเมืองไม่มาก
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- ตำบลหนองเทาใหญ่ มีทรัพยากรธรรมชาติเยอะ เช่น เห็ด แมงแคง จักจั่น ซึ่งล้วนแต่ก่อให้เกิดรายได้ในชุมชน
- ประชาชนเริ่มจะปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง มากขึ้น

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่หนาแน่นและบางส่วนเป็นบ้านไม้แออัด
- ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร

- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่นำลูกหลานไปศึกษาสถาบันการศึกษาในเมือง
- มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในเรื่องจิตอาสา
- เจ้าหน้าที่ขาดความสามัคคีและขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี
- ผู้บริหารขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ผู้นำ ขาดภาวะผู้นำที่ดี
- ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มองการพัฒนาในระยะสั้นมากกว่าระยะยาว
- เยาวชน ก่อเหตุทะเลาะวิวาท

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครพนมสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมต่อไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัดผ่านจำนวน ๒ สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีละประมาณร้อยละ ๒๕

(๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- มีความแตกต่างทางฐานะและสังคมระหว่างชุมชนเดิมกับชุมชนบ้านจัดสรร
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ
- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนมาจากหลายชุมชนมีพื้นฐานความรู้พื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน

๑. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม ๒. ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร ๓. ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร ๔. ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๕. ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง ๖. ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม ๗. ราษฎรขาดเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๒. ปัญหาด้านสังคม	
๒.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน	๒.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร ๒.๑.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ๒.๑.๓ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย ๒.๑.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม ๒.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๒.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ๒.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ ๒.๔ ด้านยาเสพติด ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓.๑ ด้านคมนาคม ๓.๒ ด้านสาธารณูปโภค ๔.๑ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข ๕.๑ ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ ๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๖.๑ ด้านการเมือง การปกครอง ๖.๒ ด้านการเมือง - การบริหาร ๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๗.๑ ด้านการศึกษา	๒.๑.๖ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ ๒.๑.๗ ปัญหาการเล่นพนัน ๒.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ ๒.๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ๒.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ ๒.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดไม่ทั่วถึง ๒.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น ๓.๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ๓.๒.๑ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๓.๒.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ๔.๑.๖ ไม่มีคูระบายน้ำ และทำนบกั้นน้ำ ๔.๑.๗ คู คลอง และเหมืองขาดการปรับปรุงดูแล ๔.๒.๑ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ๔.๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ๕.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ๕.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ ๖.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง ๖.๑.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง ๖.๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖.๒.๒ ไม่มีอาคารที่ทำการที่เหมาะสม ๖.๒.๓ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง ๗.๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ๗.๑.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ

๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ	๗.๒.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ๗.๒.๓ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนวัด ๘.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา ๘.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ
---	---

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ๒. ระบบข้อมูล - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ ๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง) - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ๔. การเงิน/งบประมาณ - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๕. ศักยภาพของชุมชน - มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่นกลุ่มออมทรัพย์กลุ่มอาชีพ ๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร - มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวมาก	๑. ระบบการบริหาร - ภาระเบียดบังข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม ๒. ระบบข้อมูล - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล ๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง) - มีบุคลากรไม่เพียงพอ - บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ๔. การเงิน/งบประมาณ - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง ๕. ศักยภาพของชุมชน - สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ - มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกมีน้อย ๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาสการพัฒนาในอนาคต

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตรการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

- มีนโยบายและแผนแม่บทเพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในจังหวัดนครพนม ซึ่งทำให้มีเครือข่ายการท่องเที่ยว
- มีการส่งเสริมการปลูกยางพารา ข้าวหอมมะลิ มันสำปะหลัง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- รัฐไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพแก่ราษฎร
๖. การรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติด
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา เพื่อบริการดำเนินการตามภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านการบริหารงานภายในส่วนราชการและการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะเวลาต่อไป เมื่อมีการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนงานวิชาการ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู,งานกู้ภัย <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน <u>๑.๖ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนงานวิชาการ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู,งานกู้ภัย <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน <u>๑.๖ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. ส่วนโยธา <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานบำบัดน้ำเสีย <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานบำบัดน้ำเสีย <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</u> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณีศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานห้องสมุดชุมชนและที่อ่านประจำหมู่บ้าน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</u> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณีศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานห้องสมุดชุมชนและที่อ่านประจำหมู่บ้าน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอ ปลาปาก จังหวัด นครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. ๐๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๘	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.จพง..ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	พนาง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอ ปลาปาก จังหวัด นครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.การเงินและบัญชี								
๖	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอ ปลาปาก จังหวัด นครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอ ปลาปาก จังหวัด นครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

หมายเหตุ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

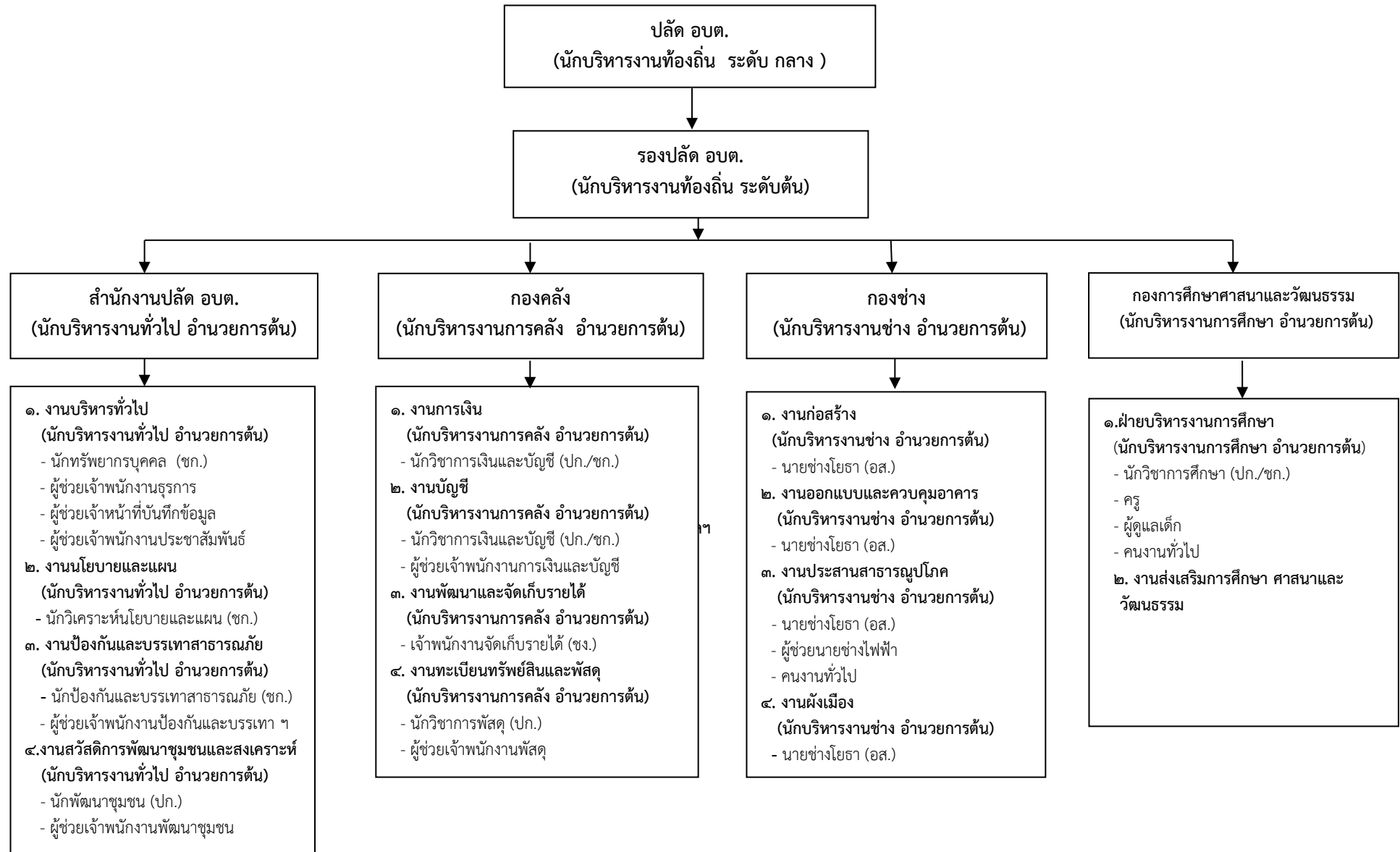
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)		เงินเดือน (๑)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๓)						
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น.)		๑	๑		๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	
๒		๑	๑		๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
	สำนักปลัด อบท.																		
๓	ทน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)		๑	๑		๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑		๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑		๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑		๒๘๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๓,๑๒๐	๓๑๒,๖๐๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑		๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	
๘	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑		๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๙		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑		๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑		๑๓๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๖๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน ฯ	๑	๑		๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑		๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	
๑๓		นักการภารโรง	๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔		พนักงานขับรถยนต์	๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕		พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ (อปพร.)	๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖		พนักงานดับเพลิง	๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗		คนงานทั่วไป	๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		(ว่าง)
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง		๑	๑		๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑		๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๒๐	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ		๑	-		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑		๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๒๓๓,๓๒๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๔,๖๐๐	
๒๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑		๑๓๗,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	
๒๓		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑		๑๓๗,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	
	กองช่าง									-									
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)		๑	๑		๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๒๕	นายช่างโยธา		๑	๑		๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๗,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๒๖	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑		๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
							ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				จำนวน (คน)		เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม																		
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น ปท./ชก.	๑	๑		๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๗,๓๖๐	(ว่าง)
๒๙			๑	-		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	คนงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	ครู		๔	๔			๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑		๒๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๒๙,๑๐๐	๓๕,๘๒๐	๔๒,๗๘๐	***
๓๓		(ทักษะ)	๑	๑		๒๒๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๒๙,๑๐๐	๓๕,๘๒๐	๔๒,๗๘๐	***
๓๔		(ทักษะ)	๑	๑		๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๒๓,๐๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๖,๒๔๐	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
(๔)	รวม		๓๘	๓๖		๖,๗๖๑,๕๖๐							๒๓๗,๘๔๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๑,๒๘๐	๖,๙๙๙,๔๐๐	๗,๒๓๙,๘๔๐	๗,๔๙๑,๑๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๓๙๙,๐๘๐	๑,๔๔๗,๙๖๘	๑,๔๙๘,๒๒๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๓๙๙,๔๘๐	๘,๖๘๗,๘๐๘	๘,๙๘๙,๓๔๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๒๙	๓๓.๘๒	๓๓.๓๖	

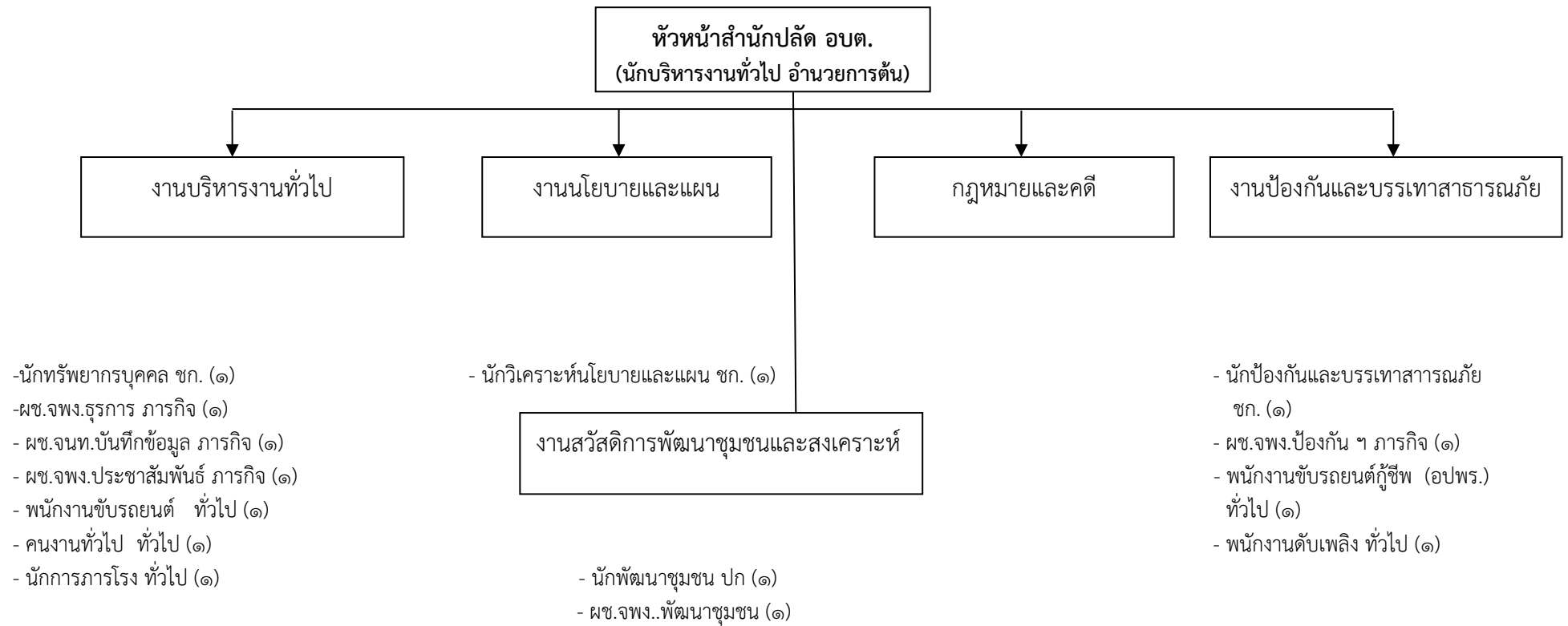
หมายเหตุ

*** เงินที่องค์การบริหารส่วนตำบลสทพเพิ่ม สำหรับ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ได้รับอุดหนุน ๑๑,๔๐๐ บาท งบต.จ่ายเพิ่ม ๑,๘๘๕บาท / เดือน จำนวน ๒ คน
และ ๑,๔๐๐ บาท /เดือน จำนวน ๑ คน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

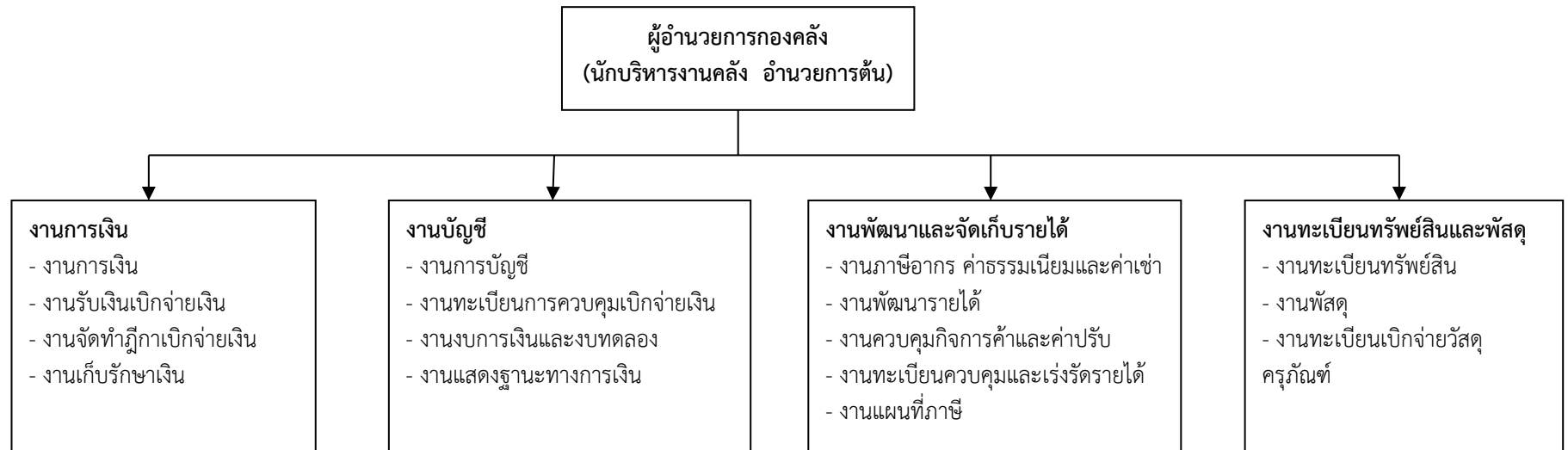


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๓	๑	-	-	-	๕	๕

โครงสร้างของ กองคลัง อบต.



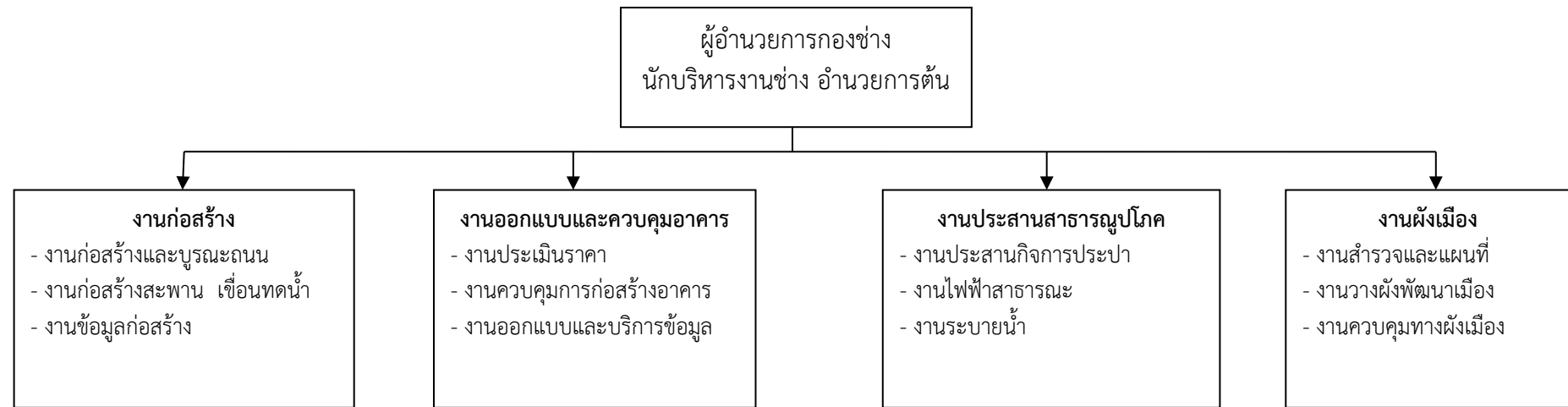
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี ภารกิจ (๑) - ผช.จพง..การเงินและบัญชี ภารกิจ (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (๑)

- นักวิชาการพัสดุ ปก (๑)
- ผช. จพง.พัสดุ ภารกิจ (๑)

ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๒	-

โครงสร้าง กองช่าง อบต.



- นายช่างโยธา อส. (๑)
- คนงานทั่วไป ทั่วไป (๑)

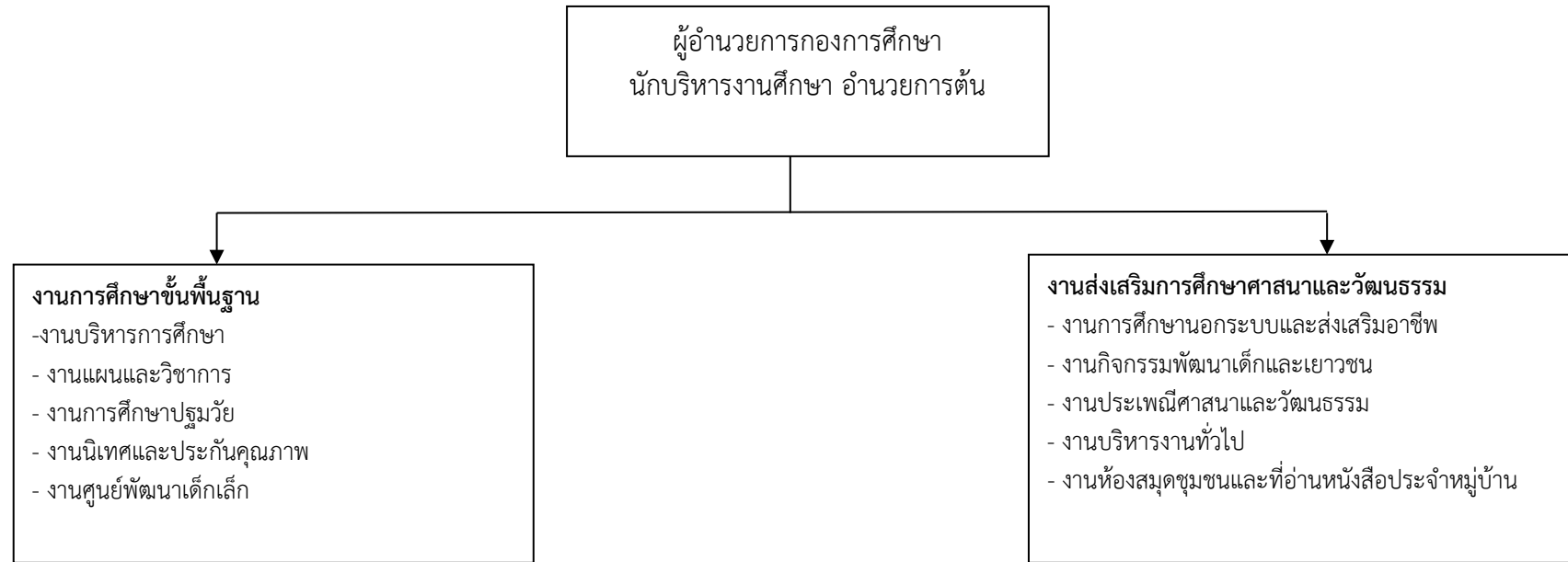
- นายช่างโยธา อส. (๑)
- คนงานทั่วไป ทั่วไป (๑)

- นายช่างโยธา อส. (๑)
- ผช.ช่างไฟฟ้า ภารกิจ (๑)

- นายช่างโยธา อส. (๑)
- ผช.ช่างไฟฟ้า ภารกิจ (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ครู (กรมส่งเสริม) (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก ภารกิจ (๔)
- คนงานทั่วไป ทั่วไป (๑)

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- คนงานทั่วไป ทั่วไป (๑)

ระดับ	อำเภอยางชุมน้อย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๑	คศ.๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๔	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอรรณพ สุขดีสิริกุล	รปม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๘,๑๒๐
๒	นายอดุลเดช อุโ	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
สำนักปลัด												
๓	นางนงนภัทร แสงระวี	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	น.ส.อัญญารัตน์ บุตรคำชิต	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	น.ส.สาริกา ทองคำ	รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๖	นายไชยวัฒน์ ดอนหล้า	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน ๑	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน ๑	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๗	สิบเอกมานะ พ่อสิงห์	รป.ศ. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐x๑๒)	๒๘๕,๑๒๐
๘	พนักงานจ้าง นางภาวนา พ่อดาแสง	รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	
๙	นายณัฐพงศ์ พลสักขวา	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	
๑๐	น.ส.จิตินันท์ คำวงษ์	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.จนท.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จนท.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๙,๓๒๐	-	-	
๑๑	นายศักดิ์ภิรมณ์ แสงวงศ์	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผช.จนท.ป้องกัน ๑	-	-	ผช.จนท.ป้องกัน ๑	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	
๑๒	น.ส.แก่นนภา ถึงคำภู	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓.	นายวิเนตร์ คำวงศ์	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔.	นายดวงจันทร์ วงศ์ตาชน	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕.	นายโกสินทร์ ปัดสาคำ	ป.๖		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖.	นายศักดิ์สยาม เขียวแก่	ป.๖		นักการภารโรง	ทั่วไป		นักการภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗.	นางบัวแก้ว แก่นจันทร์	ม.๖		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๘.	น.ส.ประยงค์ เสนาคำ	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๕,๗๖๐
๑๙.	นางสิริกา บันหาร	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๐.	-		๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๒๑.	นายสุรนต์ จิตสงคราม	ปวท. (บริหารธุรกิจ)	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
พนักงานจ้าง												
๒๒.	น.ส.ปภาวรินทร์ มูลเมือง	รปม. (รัฐประศาสนศาสตร)		ผช.จนท.การเงินและบัญชี	การกิจ		ผช.จนท.การเงินและบัญชี	การกิจ	๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐x๑๒)	-	-	
๒๓.	น.ส.กนกอร นามลนวน	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)		ผช.จนท.พัสดุ	การกิจ		ผช.จนท.พัสดุ	การกิจ	๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔.	นายธนภัทร สายสะอาด	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๒๘๐,๔๖๐
๒๕.	นายวุฒิไกร สุราราช	ปวส. (ช่างโยธา)	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๒๖.	นายคณิต ผ่ายเพีย	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)		ผช.ช่างไฟฟ้า	ภารกิจ		ผช.ช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗.	นายศุภวุฒิ เทพวงษา	ปริญญาตรี		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๘.	นางศรีกมล บุญเต็ม	ค.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๔๑,๖๔๐
๒๙.	-	-	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๓๐.	นางรุณนี มูลเมือง	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๘-๒-๐๑๓๐	ครู	คศ.๑	๔๘-๒-๐๑๓๐	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๑.	นางรัตนา พงษ์ตะลุง	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๘-๒-๐๑๓๑	ครู	คศ.๑	๔๘-๒-๐๑๓๑	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๒.	น.ส.สุธารัตน์ อินทะจักร์	ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๘-๒-๐๔๙๖	ครู	คศ.๑	๔๘-๒-๐๔๙๖	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๓๓.	น.ส.จินตนา ดอนหล้า	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๘-๒-๐๕๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๘-๒-๐๕๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๔.	พนักงานจ้าง นางประภาพร ศรีสุขะ	คป. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๓๕.	น.ส.กานแก้ว ล่อนตรง	ศศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๓๖.	นางวาสนา พอสึงห์	คป. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๑๒๙,๖๐๐ (๑๐,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๓๗.	น.ส.พัชรียา พิมพ์า	ปวท. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๘.	น.ส.วราภรณ์ คำวงศ์	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้มีวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนกัน
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ