



นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดชลบุรี
www.huanong.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งหลายด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงดำเนินการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร(KM)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมายหลัก	๑
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล	
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๑-๑๕
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๑๖-๒๐
๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง	๒๑-๒๔
๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๒๕-๒๘
ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	๒๙
๓.๒ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๓๔
๓.๓ นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๓๕
๓.๔ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๕
๓.๕ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๕
๓.๖ นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓๕
๓.๗ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๓๕
๓.๘ นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ	๓๕
๓.๙ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๓๙
- ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และระยะเวลาที่จะดำเนินการ	๓๖-๓๘
- ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ	๓๙

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลหัวหนองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๒ พันธกิจ

๑. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาให้เป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. จัดการศึกษาในและนอกระบบให้ได้มาตรฐาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
๔. สร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาเครือข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ มีความสมดุล อย่างยั่งยืน
๗. สืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่นให้คงอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น

๑.๓ เป้าหมายหลัก

- ๑) หมู่บ้าน/ชุมชนในตำบลน่าอยู่ รักษาสมดุลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอาชีพและรายได้พอเพียง
- ๓) การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว
- ๔) พัฒนาคน สังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้า
- ๕) เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน รวมทั้งตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการบริการประชาชน

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง:

ในอดีตการที่ผ่านมามีหมู่บ้าน ๓ หมู่บ้านชื่อบ้านหัวหนอง บ้านนาวัวและบ้านโนนงิ้วได้รวมเป็นหมู่บ้านเดียวกันมีนามในเบื้องต้นว่าโนนงิ้ว ได้ย้ายมาจากตำบลหัวนาคำ ซึ่งหากจากที่นี่ไปทางทิศ

ตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณ ๔ กิโลเมตร เหตุที่ย้ายมาเนื่องจากที่เดิมมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมซึ่งทราบจากการบอกเล่ามาว่าสภาพพื้นดินเป็นโคลนเหนียวและอยู่ห่างตัวเมือง เส้นทางคมนาคมสัญจรไปมา ไม่สะดวกเป็นลักษณะหมู่บ้านปิด เพราะสมัยนั้นเป็นป่าดงหนาทึบมาก ฉะนั้นจึงอพยพเข้ามาอยู่ใกล้ตัวเมืองเพื่อให้การไปมาติดต่อกับทางอำเภอสะดวกสบายยิ่งขึ้น ได้พิจารณาเห็นว่าในที่ปัจจุบันนี้มีทำเลที่เหมาะสม มีหนองน้ำใหญ่ (หนองนาวัว) ได้อาศัยในการครองชีพไม่ขาดแคลนจึงได้เลือกเอาทำเลนี้เป็นที่ตั้งหมู่บ้าน และได้ขนานนามชื่อบ้านตนเองให้สอดคล้องตามสภาพภูมิศาสตร์ว่าบ้านโนนจิว (เพราะมีดินนุ่มมาก) และตามหลักฐานข้อมูลบ้านโนนจิว ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๒ ประมาณเวลาได้ ๙๕ ปี ในเวลาต่อมา นายชม มาศรี ได้ขอตั้งตำบลเพิ่มขึ้นโดยรวมเขตการปกครอง ๖ หมู่บ้าน คือ หัวหนอง - หนองนาวัว - โนนจิว - โนนไผ่ - โนนซ่า - หนองร้านหญ้า ชื่อว่า ตำบลหัวหนอง อยู่ในเขตปกครองของอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวมีเขตตามเขตตำบลตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ ทั้งนี้ ให้ประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐)

๒.๒ อาณาเขต

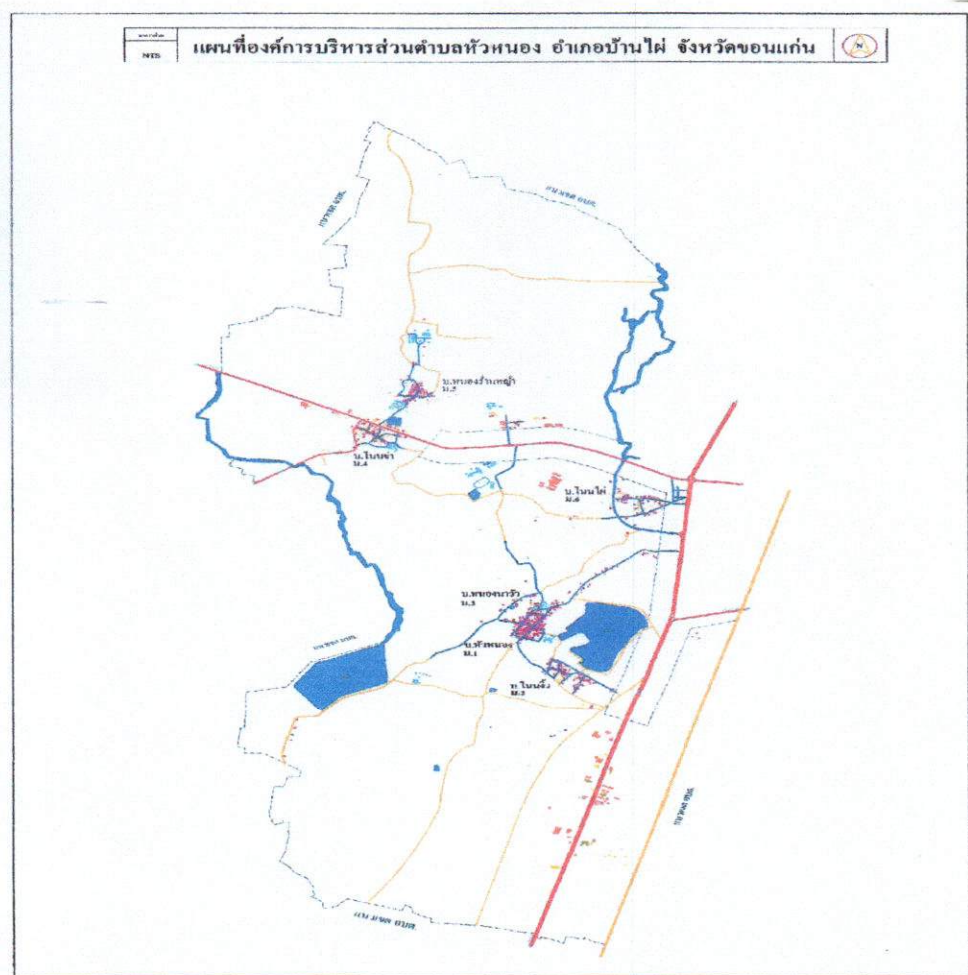
ทิศเหนือ ติดต่อบ้านเมืองเพี้ย ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางเกวียนเก่า บริเวณพิกัด TC ๕๒๐๗๙๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวชายป่าและทุ่งนา ผ่านถนนสายบ้านหนองยางขวัญ - บ้านหนองร้านหญ้า บริเวณพิกัด TC ๕๓๔๘๐๘ ถึงถนนสายบ้านเป่า - บ้านแก้ง บริเวณพิกัด TC ๕๔๔๘๑๒ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวถนนสายบ้านเป่า - บ้านแก้ง สิ้นสุดที่สะพานข้ามห้วยจิก บริเวณพิกัด TC ๕๕๙๗๘๙ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อบ้านโนนแดง กิ่งอำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสะพานรถไฟ บริเวณพิกัด TC ๕๕๕๗๑๓ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทุ่งนาผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ บริเวณพิกัด TC ๕๕๙๗๑๕ ไปตามแนวทุ่งนา ถึงแนวป่าที่ดินสาธารณะประโยชน์ บ้านดู่น้อย บริเวณพิกัด TC ๕๓๕๗๒๗ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวป่าสาธารณะ สิ้นสุดที่ทางเกวียนเก่า บริเวณพิกัด TC ๕๒๑๗๓๕ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสะพานข้ามห้วยจิก บริเวณพิกัด TC ๕๕๙๗๘๙ ไปทางทิศใต้ตามห้วยจิก ถึงเขตเทศบาลตำบลบ้านไผ่ (หลักเขตที่ ๒) บริเวณพิกัด TC ๕๕๔๗๖๘ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวเขตเทศบาล ถึงหลักเขตที่ ๑ บริเวณพิกัด TC ๕๓๖๗๖๘ ไปทางทิศใต้ ผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕๗ ถึงหลักเขตที่ ๑๓ บริเวณพิกัด TC ๕๓๖๗๖๖ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวเขตเทศบาล ถึงหลักเขตที่ ๑๒ บริเวณพิกัด TC ๕๕๘๗๖๓ ไปทางทิศใต้ ตามแนวเขตเทศบาล ถึงหลักเขตที่ ๑๑ บริเวณพิกัด TC ๕๕๔๗๓๓ ไปทางทิศตะวันออก ผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ถึงหลักเขตที่ ๑๐ บริเวณพิกัด TC ๕๕๖๗๓๓ ไปทางทิศเหนือ ตามแนวเขตเทศบาล ถึงหลักเขตที่ ๙ บริเวณพิกัด TC ๕๕๙๗๔๘ ไปทางทิศตะวันออก ถึงเส้นทางรถไฟ บริเวณพิกัด TC ๕๖๕๗๔๘ ไปทางทิศใต้ ตามเส้นทางรถไฟ สิ้นสุดที่สะพานรถไฟ บริเวณพิกัด TC ๕๕๕๗๑๓ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๓ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลเมืองเพีย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางเกวียนเก่า บริเวณพิกัด TC ๕๒๑๗๓๕ ไปทางทิศเหนือตามทางเกวียนเก่า - แนวชายป่าและทุ่งนา ผ่านบริเวณพิกัด TC ๕๒๔๗๕๐ ถึงถนนสายบ้านโนนขา - บ้านคูใหญ่ บริเวณพิกัด TC ๕๒๒๗๖๓ ผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕๗ บริเวณพิกัด TC ๕๑๘๗๗๗ ไปตามแนวกิ่งกลางทุ่งนา สิ้นสุดที่กิ่งกลางทางเกวียนเก่า บริเวณพิกัด TC ๕๒๐๗๙๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๖ กิโลเมตร

แผนที่แสดงเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



หมู่บ้านในการปกครอง

- บ้านหัวหนอง หมู่ที่ ๑
- บ้านโนนจั่ว หมู่ที่ ๒
- บ้านหนองนาวัว หมู่ที่ ๓
- บ้านโนนข่า หมู่ที่ ๔
- บ้านหนองร้านหญ้า หมู่ที่ ๕
- บ้านโนนไผ่ หมู่ที่ ๖

หมู่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากรชาย	ประชากรหญิง	รวม	หมายเหตุ
๑	บ้านหัวหนอง	๑๗๕	๒๓๓	๒๕๑	๔๘๔	
๒	บ้านโนนจั่ว	๒๖๒	๒๘๓	๓๐๐	๕๘๓	
๓	บ้านหนองนาวัว	๒๗๒	๔๒๙	๔๕๖	๘๘๕	
๔	บ้านโนนข่า	๒๓๕	๒๙๑	๒๗๑	๕๖๒	
๕	บ้านหนองร้านหญ้า	๒๖๔	๓๔๔	๓๗๕	๗๑๙	
๖	บ้านโนนไผ่	๑๘๙	๒๑๕	๒๐๙	๔๒๔	
รวม		๑,๓๙๗	๑,๗๙๕	๑,๘๖๒	๓,๖๕๗	

***ที่มา : จากสำนักงานทะเบียนอำเภอบ้านไผ่ ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖

สภาพทางสังคม

อาชีพ

อาชีพหลักของประชากรในเขตตำบลหัวหนองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม อาทิ การทำนาทำสวน การทำไร่ การทำการประมง นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพทางด้านพาณิชย์การ อาทิ การค้าขายรวมการบริการ และยังประกอบอาชีพรับจ้าง ประกอบกิจการอุตสาหกรรมครัวเรือน รับราชการ

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ทรัพยากรป่าไม้พื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ป่าโคกหนองม่วง ป่าหินเหล็กไฟ ป่าหนองไผ่ล้อม
- ทรัพยากรแม่น้ำที่สำคัญ ได้แก่ อ่างเก็บน้ำหนองนาวัว
- ทรัพยากรดินดินมีลักษณะเป็นดินเค็ม

สถานศึกษาในเขตตำบลหัวหนอง

- โรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา
- โรงเรียนบ้านหัวหนองนาวัวโนนจิว
- โรงเรียนบ้านหนองร้านหญ้าโนนขา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

สถานที่ราชการที่สำคัญในตำบล

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวหนอง

การศาสนาในเขตตำบล

- วัดสนวนวาริพัฒนาราม
- วัดป่าฟ้าระจิม
- วัดศรีประยูรพรหม (ตาผ้าขาว)
- วัดป่าโกศลธรรมรังสี
- วัดป่าสามัคคีธรรม
- วัดสุตาราษฎร์วนาราม
- วัดบูรณะสิทธิ์พระเจ้าใหญ่ผือบัง

เศรษฐกิจ

อาชีพ

สภาพเศรษฐกิจทั่วไปของพื้นที่ตำบลหัวหนอง ประชากรส่วนมากจะมีอาชีพทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ มีผลผลิตทางการเกษตร อาทิ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และในบางพื้นที่จะมีการเลี้ยงสัตว์ทำให้ประชาชนมีสภาพเศรษฐกิจที่ดี และมีความเข้มแข็ง หน่วยเศรษฐกิจจะเป็นธุรกิจทั้งปลีกย่อยที่จำหน่ายภายในหมู่บ้าน และเริ่มมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มเข้ามา หน่วยเศรษฐกิจที่มี เช่น บิมน้ำมัน โรงสีข้าวขนาดย่อมภายในหมู่บ้าน อู่ซ่อมรถยนต์ ร้านขายของชำ ห้างขายวัสดุก่อสร้าง ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

- อาชีพเกษตรกรรมร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

- อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

หน่วยธุรกิจในเขต

โรงแรม	๕	แห่ง
สถานีบริการน้ำมันและก๊าซ	๔	แห่ง
ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๓	แห่ง
ร้านค้าปลีก	๒๒	แห่ง
ร้านอาหาร	๓	แห่ง
ห้าง / ร้าน (ขนาดใหญ่)	๓	แห่ง
โชว์รูมรถยนต์	๑	แห่ง

การประกอบอาชีพ

ประชากรตำบลหัวหนองส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๗๐ รองลงมาได้แก่อาชีพเลี้ยงสัตว์และรับจ้างทั่วไปประมาณร้อยละ ๑๐ และค้าขายประมาณร้อยละ ๙ และอื่นๆ ร้อยละ ๑

แรงงาน

ในวัยแรงงานของตำบลหัวหนองร้อยละ ๗๕ เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือนเป็นแรงงานในการทำนาทำสวน ร้อยละ ๒๕ เป็นแรงงานประเภทต่างๆ เช่นรับจ้างค้าขายรับราชการ เป็นต้น

พาณิชยกรรม

การพาณิชย์

- สถานีบริการน้ำมันและก๊าซ	๔	แห่ง	(ขนาดใหญ่ ๒ แห่ง, เล็ก ๒ แห่ง)
- อู่ซ่อมรถยนต์/ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	๕	แห่ง	
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๓	แห่ง	
- ร้านค้าปลีก	๒๒	แห่ง	
- ร้านอาหาร	๓	แห่ง	
- โชว์รูมรถยนต์	๑	แห่ง	
- โรงแรม / รีสอร์ท	๕	แห่ง	
- ศูนย์การค้า / ห้างสรรพสินค้า	๓	แห่ง	
- โรงฆ่าสัตว์ (เอกชน)	๓	แห่ง	

อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรม	๒	แห่ง	
- ฟาร์มปศุสัตว์	๕	แห่ง	
- โรงสี (ขนาดใหญ่ ๒ แห่งและขนาดเล็ก ๑๐ แห่ง)			๑๒ แห่ง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๓๗๒ หลังคาเรือน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๗๕ จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

การประปา

มีการให้บริการน้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคเต็มพื้นที่ครบทุกครัวเรือน และปัจจุบันประชาชนมีประปาใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๑,๓๗๒ หลังคาเรือน
- (๒) ปริมาณการใช้น้ำประปาเฉลี่ย ๕๐๐ - ๕๕๐ ลบ.ม. ต่อวัน

การสื่อสาร

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ เนื่องจากประชาชนได้นิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือและในส่วนของสถานที่ราชการยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร

□ การคมนาคม

การคมนาคมขนส่งในพื้นที่ตำบลหัวหนอง ประกอบด้วย ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก ถนนหินคลุก และถนนดินลูกรัง ซึ่งมีถนนเชื่อมต่อครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน การเดินทางสัญจรไปมาเป็นไปด้วยความสะดวก แต่ยังมีปัญหาในเรื่องถนนดินลูกรังซึ่งเป็นทางที่ไปไร่นาในช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาเป็นไปด้วยความยากลำบาก แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยนำรถไถไปปรับเกลี่ยทางในเบื้องต้น และการลงหินคลุกในช่วงที่หมดฤดูฝนเพื่อให้พื้นถนนอัดแน่นยิ่งขึ้น รวมทั้งการประสานของงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อมาดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากขอนแก่นตามเส้นทางถนนมิตรภาพ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒) ไปทางจังหวัดนครราชสีมา มีเส้นทางเข้าสู่ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ ๒ เส้นทาง คือ

๑. จากสี่แยกถนนมิตรภาพ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒) ติดกับถนนแจ้งสนิท (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๓๗) เลี้ยวมาทางไปอำเภอชนบท จากแยกมาประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึงสำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านไผ่เลี้ยวซ้ายเข้ามาประมาณ ๕๐๐ เมตร ถึงที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ติดกับโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา

๒. จากทางแยกถนนมิตรภาพ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒) ติดกับถนนแจ้งสนิท (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๓๗) มาทางไปจังหวัดนครราชสีมา ออกจากแยกประมาณ ๑ กิโลเมตร ถึงถนนเลี่ยงเมือง (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓) กลับรถไปทางบ้านไผ่เลี้ยวซ้ายตรงข้ามกับศูนย์วิทยาศาสตร์ อำเภอบ้านไผ่ เข้ามาทางบ้านหัวหนอง และหนองนาแว้ว จากแยกโรงเรียนบ้านหัวหนองนาแว้วโนนจิว ไปทางทิศเหนือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ระยะทางประมาณ ๑,๗๐๐ เมตร ถึงที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

- จำนวนรถโดยสารประจำทาง
- รถโดยสารประจำทาง สายบ้านไผ่ - ชนบท - มัญจาคีรี
 - รถโดยสารประจำทาง สายขอนแก่น - เมืองพล

□ แหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติของตำบลหัวหนองมีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อ อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรมีดังนี้

- ๑) อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๑ แห่ง เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการทำเกษตร

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูกทำการเกษตร ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่สาธารณะประมาณ ๔๐๐ ไร่ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็มไม่สามารถทำการเกษตรได้ และน้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค - บริโภคได้เช่นกัน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อหมู่บ้านขยายตัวปริมาณขยะก็เพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่บริเวณสำนักงานและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของหมู่บ้าน ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค - บริโภค เป็นน้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคบ้านไผ่ และ น้ำฝนในช่วงฤดูฝน สำหรับน้ำใต้ดิน / น้ำบาดาลมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และ บางแห่งเค็มไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

ป่าไม้ เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ป่า ไม้บางส่วน และที่สาธารณะจำนวน ๓ แห่ง พื้นที่ ๔๐๐ ไร่ ในหมู่ที่ ๑ , ๒ , ๓ , ๔ , ๕ และหมู่ที่ ๖ รวมทั้งมีต้นไม้ที่ประชาชนปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองไม่มีภูเขา

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้ สำหรับในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น

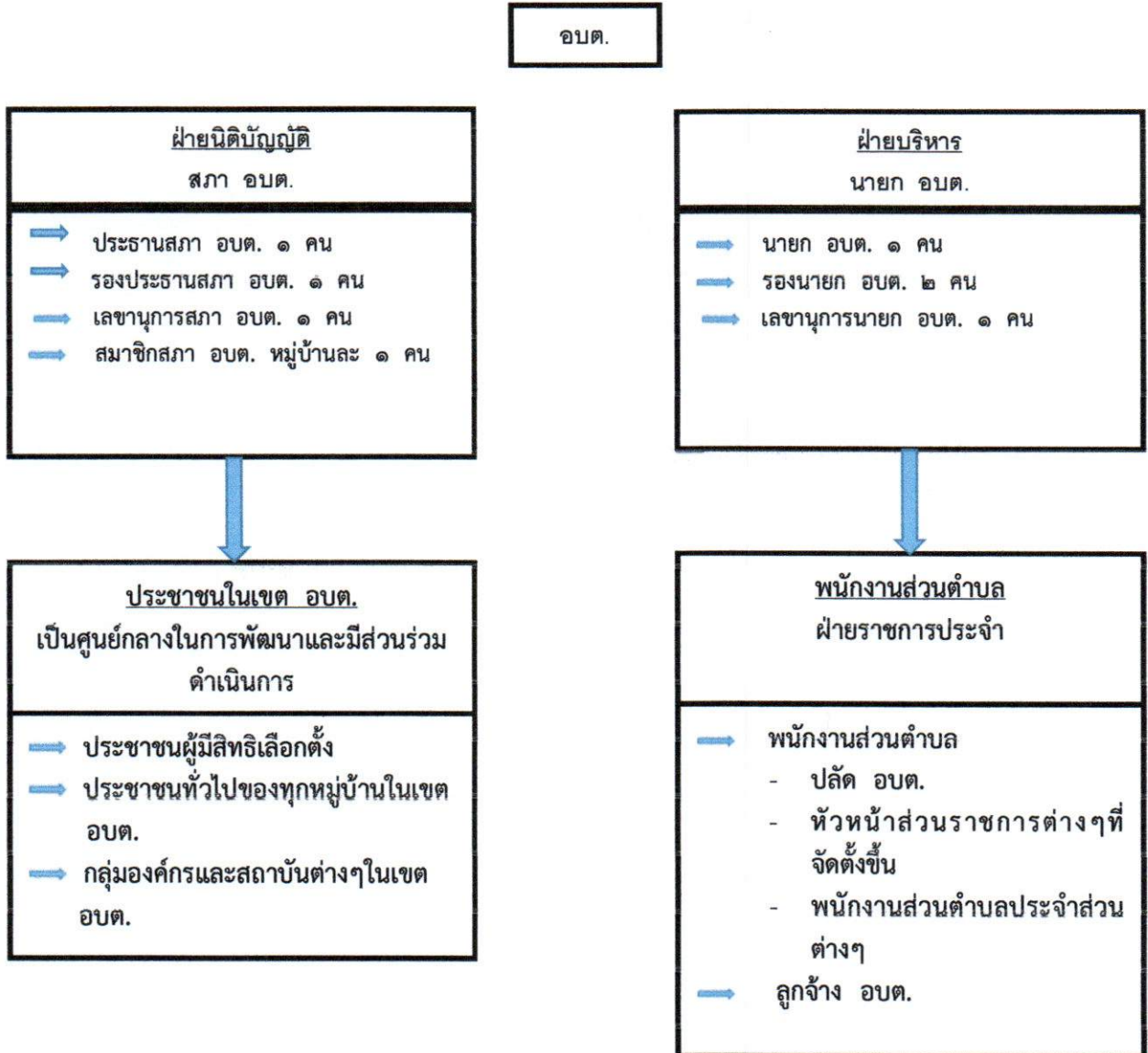
ส่วนมากร้อยละ ๙๙ % พูดภาษาอีสาน

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือ เอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก และเครื่องจักสานที่ทำจากไม้ไผ่

ด้านการเมือง-การบริหาร

- โครงสร้าง และอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ปรากฏตาม แผนผังองค์กร ดังนี้



กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จำนวน ๖ คน

๒. จำนวนบุคลากร:พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างและมีจำนวน ๕๓ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง
คณะผู้บริหาร		
๑	นายสมศักดิ์ มาชา	นายก อบต.หัวหนอง
๒	นางนภภรณ์ สิงห์รัมย์	รองนายก อบต.หัวหนอง
๓	นางกนิษฐา เจือจุน	รองนายก อบต.หัวหนอง
๔	นายวิโรจน์ ทาตา	เลขานุการนายก อบต.หัวหนอง
นักบริหารงานท้องถิ่น		
๕	นายจิรวิชัย ป้องขารี	ปลัด อบต.หัวหนอง
๖	นางรพีพรรณ นวลวิทยาพงศ์	รองปลัด อบต.หัวหนอง
สำนักปลัด อบต.		
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น		
๗	จำเริญสุขชัย นวลพุดชา	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๘	นายพินิจ สันตชิต	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
๙	นางสาวน้ำฝน จันทนป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๐	นางชฎานุศภัคณ์ สีตาคำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๑	นายสุชาติ หวานเสร็จ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๑๒	นางธนพร พูลทวี	จพง.ธุรการชำนาญงาน
๑๓	นายสุเมธ พูลทวี	จพง.ป้องกันฯ ปฏิบัติงาน
๑๔	นายเฉลิมเกียรติ บุญลือ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๑๕	นายกิตติศักดิ์ เล่ห์กล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑๖	นางสาวสุภาวดี สะเดา	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๗	นางสุรรัตน์ กองชนะ	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ
๑๘	นางจรรุวรรณ อึ้งชัยภูมิ	ผช.นักวิชาการศึกษา
พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๙	นายปรีชา ราชฮุม	คนงาน
๒๐	นางเพ็ญภา พลพุดธา	ผู้ดูแลเด็ก
๒๑	นางสาวฉวีวรรณ บุปผาพวง	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก
จ้างเหมาบริการรายเดือน		
๒๒	นางสาวทิพวรรณ โสนนอก	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก
๒๓	นายอานนท์ ยอดสง่า	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก
๒๔	นายอรรถพล ปะชากุล	ดูแลความเรียบร้อยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จ้างเหมาบริการรายเดือน		
๒๕	นางสาวนุชจรี แสนพงษ์	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)

ลำดับที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง
๒๖	นางสาวโคกิชฐา กล่ำพิมาย	จนท.ธุรการสารบรรณงานป้องกันและบรรเทาฯ
๒๗	นายลิขิต สุวรรณดี	คนสวน
๒๘	นายสมภาร โสดา	ดูแลความเรียบร้อยสำนักงาน
๒๙	นายวัลลภ ราศรี	ช่วยปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาฯ
๓๐	นางสาวเพชรประกาย บุซดี	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลสำนักปลัด อบต.
๓๑	นางสาวศิริรัตน์ พรหมมาชุย	เจ้าหน้าที่ช่วยงานนโยบายและแผน
๓๒	นายเฉลิมชาติ โนนทะเล	เจ้าหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนกลาง
๓๓	นางสาวกชพรรณ ศรีนาง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลงานเกษตร
๓๔	นางสาวธนวี มาลาสาย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกองคลัง
แผนงานด้านแผนงานสาธารณสุข		
๓๕	นายเวเวียน ลุนพงษ์	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
๓๖	นางรัศมี ลุนพงษ์	พนักงานจัดเก็บขยะมูลฝอย
๓๗	นายสมัย ทุมแถว	พนักงานจัดเก็บขยะมูลฝอย
๓๘	นางสาววัชรินทร์ รัตนชัยวรรณ	เจ้าหน้าที่ช่วยงานสาธารณสุข
๓๙	นางสาวกานดา เพียงวงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔๐	นางสาวอุบลรัตน์ สุจริต	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๔๑	นางสาวเพ็ญศิริ บุญประคม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
๔๒	นางรุ่งฤดี ภัคทีลุน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔๓	นางจิรนนท์ เจริญอินทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๔๔	นางสาวสิริพร มาตชะดา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔๕	นางสาวจุไรวรรณ ชุ่มด้วง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลเก็บภาษี
๔๖	นางสาวบงกชกร มาษา	เจ้าหน้าที่ธุรการสารบรรณกองคลัง
๔๗	นายธนโชติ คงพลปาน	นายช่างโยธาอาวุโส
๔๘	นายสัญญา เทียงคำ	วิศวกรโยธาชำนาญการ
๔๙	นายธวัชชัย สีทน	ผช.จพง.ธุรการ
๕๐	นายทีวัฒน์ โนนทะเล	เจ้าหน้าที่ช่วยงานกองช่าง
๕๑	นายบัญญัติ ทองดี	ขับรถบรรทุกตัมพ์
๕๒	นายสุข โพธิ์อุดม	ขับรถบรรทุกกะบะแบบยกได้
๕๓	นายวชิรพล อานจันทิก	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งทั้งตำบลหัวหนองเป็น ๖ เขตเลือกตั้ง
ดังนี้

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ บ้านหัวหนอง หมู่ที่ ๑
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ บ้านโนนจิว หมู่ที่ ๒
- เขตเลือกตั้งที่ ๓ บ้านหนองนาวัว หมู่ที่ ๓
- เขตเลือกตั้งที่ ๔ บ้านโนนขา หมู่ที่ ๔
- เขตเลือกตั้งที่ ๕ บ้านหนองร้านหญ้า หมู่ที่ ๕
- เขตเลือกตั้งที่ ๖ บ้านโนนไผ่ หมู่ที่ ๖

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเป็นอย่างดี และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคม ในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมประชาคมแก้ไขปัญหา ความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๖๖๖ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒,๙๓๘ คน

คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๔

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ลำดับ ที่	จำนวนประชากร	ช่วงอายุ	เพศ		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	จำนวนประชากรเยาวชน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๓๕๓	๓๐๙	๖๖๒
๒	จำนวนประชากร	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๑,๑๙๔	๑,๒๒๒	๒,๔๑๖
๓	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	อายุต่ำกว่า ๖๐ ปี	๒๔๘	๓๓๑	๕๗๙
		รวม	๑,๗๙๕	๑,๘๖๒	๓,๖๕๗

ข้อมูล : จากสำนักทะเบียนอำเภอบ้านไผ่ ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (จปฐ) พบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ สามารถอ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า

สถานศึกษาในพื้นที่ (ข้อมูล ณ ปัจจุบัน เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

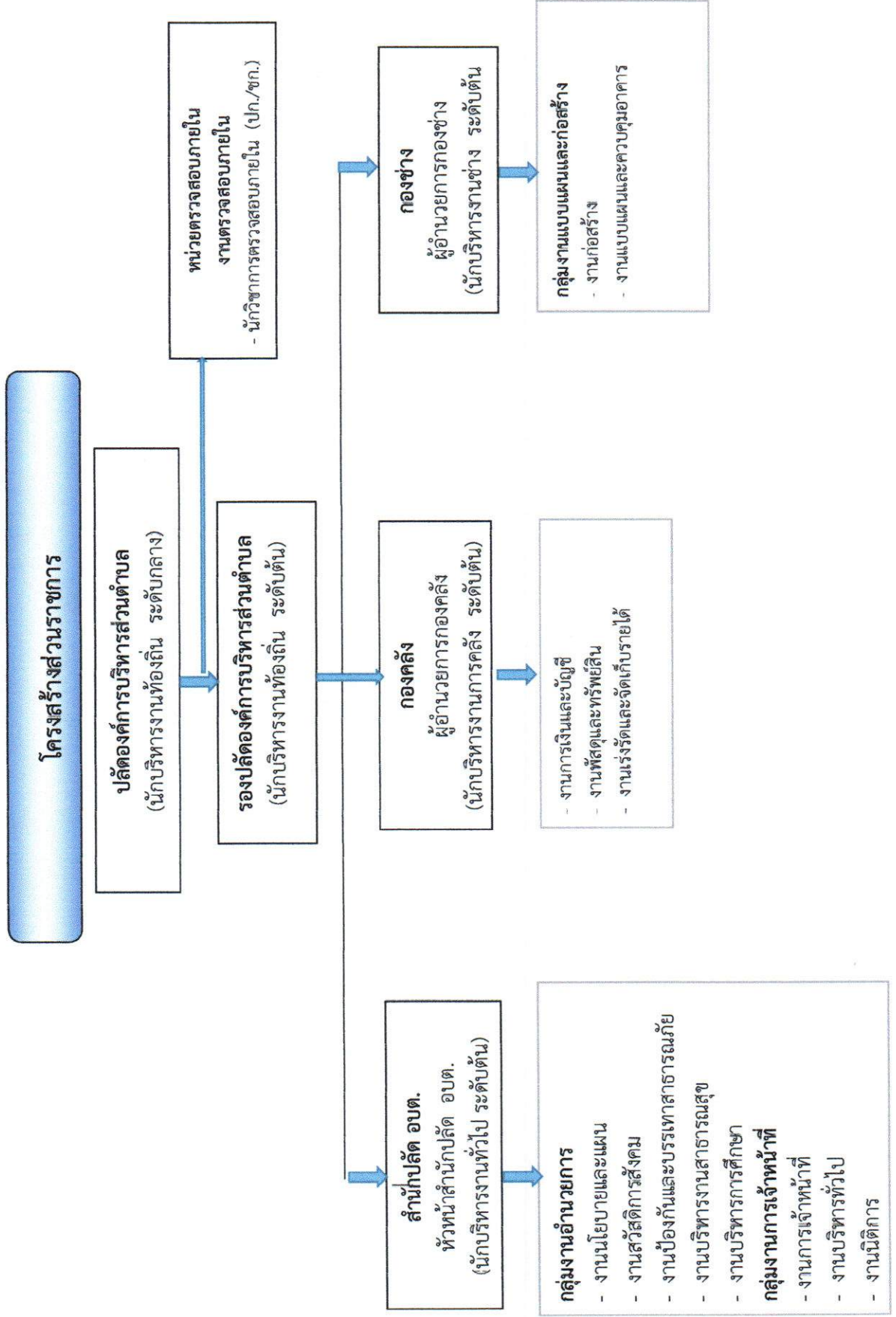
โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	หญิง (คน)	
					ชาย (คน)	หญิง (คน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง	๔	-	๔	๓๗	๑๕	๒๒

๒. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

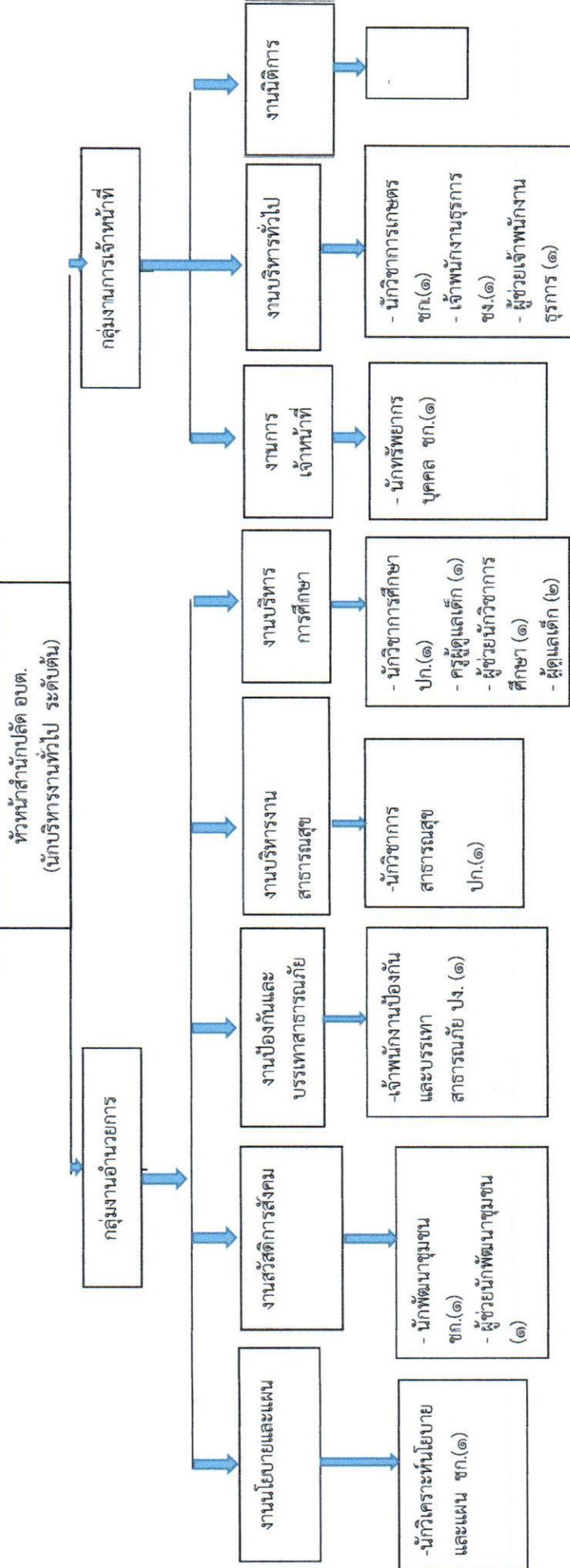
๓. โรงเรียนมัธยม จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
โรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา	๑๕	๔	๑๑	๑๙๒	๑๓๙	๕๓

โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
บ้านหัวหนองบัวโนนจู๊	๓	-	๓	๒๒	๑๑	๑๑
บ้านหนองร้านหญ้าโนนข่า	๕	๒	๓	๒๒	๓๗	๕๙

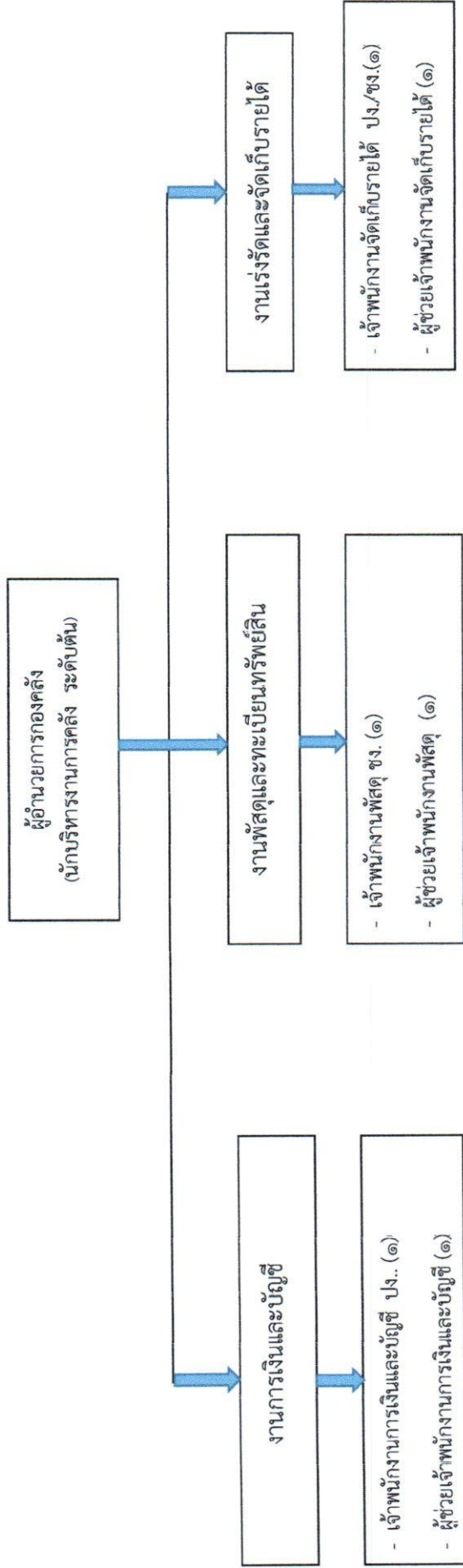


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

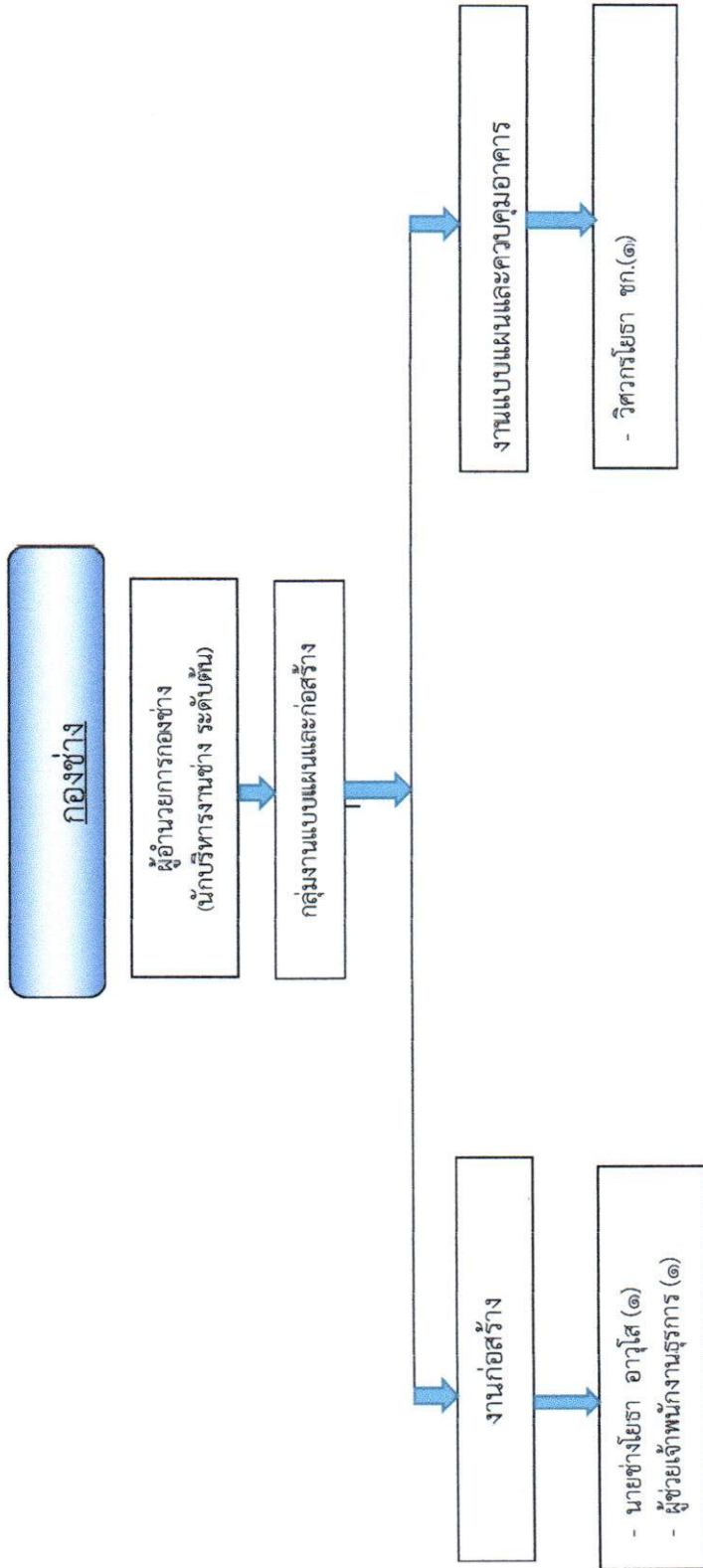


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		สายการสอน		ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	๔	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๓	๑๖	

กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	๗



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๔

๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๖ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๒๔.๗๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๓๔๓ ไร่ จำนวนประชากร ๑,๓๘๗ คน ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๑,๘๑๗ คน หญิง ๑,๘๗๑ คน รวม ๓,๘๘๘ คน ประชากรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ ๗๐ เลี้ยงสัตว์และรับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๑๐ ค้าขายร้อยละ ๙ และอาชีพอื่นๆ ร้อยละ ๑ ด้านการศึกษา มีสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ๒ แห่ง มีสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงไขสนับสนุนแก้หลายด้าน ดังนี้ จากการทำประชาคมหมู่บ้านจนมีการนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ได้สะท้อนความต้องการของการปรับปรุงพื้นที่ ตำบลหัวหนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
๓. กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ
๔. ไฟฟ้าขยายเขตเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๕. ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และทางการเกษตร
๖. การวางท่อประปาภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล./ลาดยาง
- ๑.๒ สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังทั้งตำบล
- ๑.๕ ขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน
- ๑.๖ ขยายเขตคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 ๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 ๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
 ๔. การสาธารณสุข
 ๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 ๖. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
 ๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 ๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 ๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ กองช่าง

ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารระดับหมู่บ้าน
๒. ปัญหาขาดการเรียนนอกระบบการเรียนการสอน

ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
๒. ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
๓. ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย(อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้านโภชนาการและอื่น ๆ)
๔. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
๕. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลต้านยาเสพติด
๗. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ระดับหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

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
 ๙. ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- หน่วยงานที่รับผิดชอบอีกหน่วยงานคือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาขาดการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาการเกษตร
๓. ตลาดสดที่เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าภาคเกษตร

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
๓. ต้องการให้เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๕. ตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าภาคเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 ๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
 ๕. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป อบต.) และเจ้าหน้าที่ในองค์กร

ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ/คลองธรรมชาติก็เก็บน้ำไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้
๒. ลำห้วย / หนอง / คลอง / บึง ที่ใช้เก็บกักน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๓. ปัญหามลพิษทางอากาศ น้ำ และเสียง

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง/ลำห้วย
๒. ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ขุดลอกคลอง / แหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. ปลูกป่าชุมชน / ปลูกป่าทดแทน ในพื้นที่ตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป อบต.) เจ้าหน้าที่ในองค์กร และกองช่าง

ปัญหาการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน

๑. ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล
๒. บุคลากรขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๓. การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. จัดอบรม / ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๒. ปรับขยายบริเวณให้บริการประชาชนเพื่ออำนวยความสะดวก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน

ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป อบต.) งานบุคลากร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานธุรการและกองคลัง

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร(SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือ ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือ ข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน

สภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการณ์ในอนาคตได้ผลดังนี้

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชนเป็นต้น - มีแหล่งเพาะปลูกพืชที่ได้รับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้างคลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติปัญหาดินเค็ม - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต - ปัญหาน้ำสิ้นของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวขาดการปรับปรุงและส่งเสริม - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวะการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่- มีสถานศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในตำบลทำให้ ความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและ เสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มี ศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายใน จังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วน ตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทใน การอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มากขึ้น- ภายในตำบลและจังหวัดมีการศึกษาในทุก ระดับ	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคนิยมเพื่อขยายแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามืออิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้ กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรง มากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของ ประชาชน

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านสาธารณสุข	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลประจำตำบลที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง - มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบล <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้ จิตสำนึก ความอดทนและความมุ่งมั่นในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง
ด้านพัฒนาการเมือง และการบริหาร	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น

<p>ด้านพัฒนาสังคม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดบริการ สาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและ พัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระ แห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
<p>ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจาก ยังไม่มีอุตสาหกรรมและหมู่บ้านยังไม่ หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสีงแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภัยพิบัติทางธรรมชาติและ สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามฤดูกาล

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสมศักดิ์ มาชา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง	ประธาน
๒	นายจิรวิชัย ป้องขารี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง	กรรมการ
๓	นางรพีพรรณ นวลวิยาพงศ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง	กรรมการ
๔	จำเอกสุปชัย นวลพุดชา	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๕	นางสาวกานดา เพ็ญวงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖	นายธนโชติ คงพลปาน	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗	นางชญาอนุศรัณย์ สีตาคำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

๑.๑ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ
- การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง และเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ดังนี้

โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน ประเภท สามัญ	โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ประเภท สามัญ(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
หน.สำนักปลัด อบต.(นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	หน.สำนักปลัด อบต.(นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารทั่วไป	กลุ่มงานอำนวยการ	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑)	งานนโยบายและแผน	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.(๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.(๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)	งานสวัสดิการสังคม (เปลี่ยนชื่อจากงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	
คนงาน (๑)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	
งานนโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) (๑)	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานบริหารงานสาธารณสุข (เปลี่ยนชื่อจากงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข)	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑)	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	งานบริหารการศึกษา	
งานกฎหมายและคดี	นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง	
งานบริหารการศึกษา	ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	
ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	งานการเจ้าหน้าที่	
ผู้ดูแลเด็ก (๒)	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑) (ตัดโอนมาจากงานบริหารทั่วไป)	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	งานบริหารทั่วไป	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.(๑)	
กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
งานการเงิน	คนงาน (ทั่วไป) (๑)	

โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน ประเภท สามัญ	โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ประเภท สามัญ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.(๑)	งานนิติการ (เปลี่ยนชื่อจากงานกฎหมายและคดี)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	กองคลัง	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบท.งานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	งานการเงินและบัญชี (เปลี่ยนชื่อจากงานการเงิน)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.(๑)	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (เปลี่ยนชื่อจากงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้)	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัสดุและทรัพย์สิน (เปลี่ยนชื่อจากงานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ)	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(๑)	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)	
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	
งานก่อสร้าง	งานก่อสร้าง	
นายช่างโยธา อาวุโส (๑)	นายช่างโยธา อาวุโส (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	งานตรวจสอบภายใน	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙	๒๙	๓๐	๓๐	+๑	-	-	

๑.๒ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือ
- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สูงได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

- กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด และได้กำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองแนบท้ายประกาศนี้

- การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๑.๔ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ
- ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๑.๕ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๖ นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๑.๗ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๑.๘ นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

- มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่ กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

-มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- * การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- * การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- * การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

* การทะเลาะวิวาทกันเอง

๑.๙ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวัน
- จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี
- จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๒๕๖๖
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๒๕๖๖
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่ยกกฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
		๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน		
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๒๕๖๖
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ๓. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๒๕๖๖
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มี	๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
		๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดยุ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๕. การสอนงานกันเอง ๖. มีการจัดทำบันทึกรายงาน หลังการเข้ารับการฝึกอบรม และได้ถ่ายทอดความรู้โดยการ ประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือ ฯลฯ	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๔. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานหรือผลการ ปฏิบัติงานหลังเข้ารับการ ฝึกอบรม	
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระสิทธิ ภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๒๕๖๖
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความยุติธรรมและโปร่งใส โดย มีคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานใน แต่ละครั้ง	๑. ปฏิบัติงานถูกต้อง ระเบียบไม่มีข้อทักท้วงของ หน่วยงานที่เข้าทำการ ตรวจสอบ ๒. การเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีทุกครึ่งและทุก ราย	๒๕๖๖

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และ อบต.
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้