



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราดำรงของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตาม ความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสันติ สาสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน.....	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๙
๓. วัตถุประสงค์.....	๑๐
๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๑
๖.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๔
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๓๙
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๙
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๒
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๕. การกำหนดสมรรถนะหลัก.....	๖๕
๑๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ.....	๖๖
๑๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว.....	๖๗

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เพื่อกำหนดตำแหน่งงานรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อการจัดหาบุคลากรให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของการให้บริการสาธารณะ เศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลหนองบัว ตั้งอยู่ในเขตอำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอศรีนคร และอยู่ห่างจากอำเภอประมาณ ๙ กิโลเมตร

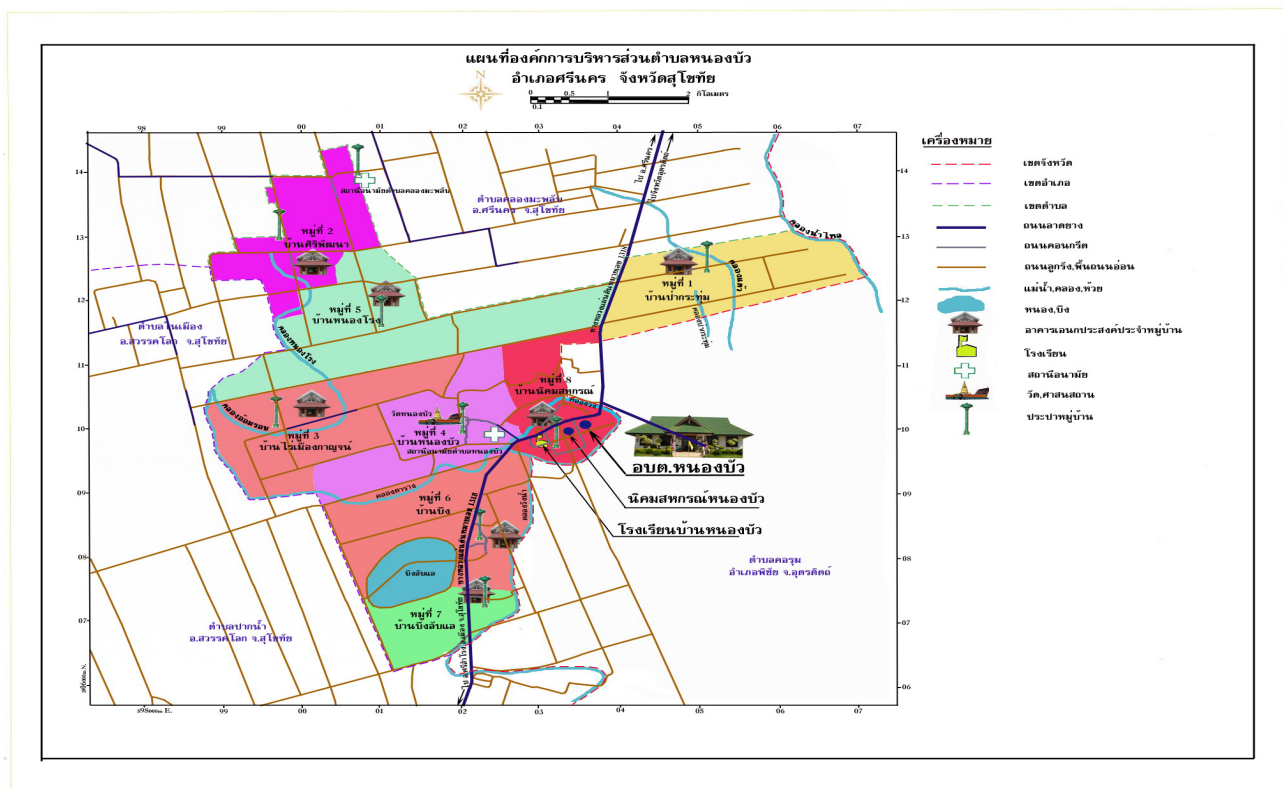
เนื้อที่

มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๙.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๔,๔๔๐ ไร่ ที่ราบ ๒๓,๘๗๓ ไร่ พื้นน้ำ ๕๘๗ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบไม่มีพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่ ๓๐% อยู่ในเขตชลประทานโครงการบ่อน้ำใต้ดิน อีก ๗๐%อยู่นอกเขตชลประทานและพื้นที่เกือบทั้งหมดอยู่ในเขตนิคมสหกรณ์หนองบัว ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ ตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จ.สุโขทัย
ทิศตะวันออก	ติดต่อ ตำบลคอรุม อำเภอพิชัย จ.อุตรดิตถ์ และติดต่อ ตำบลปากน้ำ อำเภอสวรรคโลก จ.สุโขทัย
ทิศใต้	ติดต่อ ตำบลปากน้ำ อำเภอสวรรคโลก จ.สุโขทัย
ทิศตะวันตก	ติดต่อ ตำบลปากน้ำ อำเภอสวรรคโลก จ.สุโขทัย และ ตำบลในเมือง อำเภอสวรรคโลก จ.สุโขทัย



๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปจะเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกได้เป็น ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนอบอ้าวทั่วไป เดือนที่มีอากาศร้อนที่สุดคือเดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งร้อนและชื้นพัดจากมหาสมุทรอินเดียปกคลุมประเทศไทยทำให้มีฝนตกทั่วไป เดือนที่มีฝนตกมากที่สุดคือ เดือนกันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่าน ทำให้อากาศหนาวเย็นทั่วไป เดือนที่มีอากาศหนาวจัดคือ เดือนธันวาคมและเดือนมกราคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชทางการเกษตร

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อดีตประชาชนส่วนใหญ่อพยพมาจาก ตำบลปากน้ำ อำเภอสวรรคโลก เพื่อมาทำไร่-ทำนา เป็นการขยายพื้นที่ทำกิน เมื่อหมดฤดูทำไร่-ทำนา ก็เดินทางกลับตำบลปากน้ำ ต่อมาได้อพยพลูกหลานมาอาศัยทำกินอย่างถาวร เป็นหมู่บ้าน เล็กๆ อยู่ในความปกครองของ ตำบลปากน้ำ และได้จัดตั้งหมู่บ้านหนองบัวขึ้นเป็นหมู่ที่ ๑ ตำบลปากน้ำ อำเภอสวรรคโลก โดยตั้งชื่อตามสภาพท้องถิ่นคือมีหนองน้ำ และมีบัวสีขาวเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันอยู่หน้าวัดหนองบัวต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ทางราชการได้มีนโยบายจัดสรรที่ดินทำกิน โดยมีนิคมสหกรณ์หนองบัว เป็นผู้จัดสรรให้ผู้มีสิทธิทำกินครอบครัวละ ๒๐ ไร่ และมีผู้อพยพมาจับจองพื้นที่ในเขตสหกรณ์หนองบัว ซึ่งส่วนใหญ่มาจากจังหวัดนครราชสีมา (หมู่ที่ ๒ ศิริพัฒนาในปัจจุบัน) จังหวัดกาญจนบุรี (หมู่ ๓ ไร่เมืองกาญจน์ ในปัจจุบัน) และจังหวัดสมุทรสาคร (หมู่ที่ ๘ นิคมสหกรณ์ในปัจจุบัน) บ้านหนองบัวได้พัฒนาและมีคนอพยพมาอยู่กันมาก จึงได้ตั้งเป็น "ตำบลหนองบัว" อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย โดยมีหมู่บ้านในการปกครองทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านป่ากระท่อม

หมู่ที่ ๒ บ้านศิริพัฒนา

หมู่ที่ ๓ บ้านไร่เมืองกาญจน์

หมู่ที่ ๔ บ้านหนองบัว

หมู่ที่ ๕ บ้านหนองโรง

หมู่ที่ ๖ บ้านบึง

หมู่ที่ ๗ บ้านบึงลับแล

หมู่ที่ ๘ บ้านนิคมสหกรณ์

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๘ เขตเลือกตั้ง ตามจำนวนหมู่บ้าน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคม ในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ฯลฯ

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
๑	ป่ากระทุ่ม	๑๔๕	๒๐๔	๒๒๒	๔๒๖
๒	ศิริพัฒนา	๑๑๔	๑๖๒	๑๗๔	๓๓๖
๓	ไร่เมืองกาญจน์	๙๐	๑๑๙	๑๒๒	๒๔๑
๔	หนองบัว	๒๐๖	๒๙๐	๓๒๙	๖๑๙
๕	หนองโรง	๙๐	๑๑๐	๑๐๘	๒๑๘
๖	บึง	๘๔	๑๑๐	๑๒๓	๒๓๓
๗	บึงลับแล	๗๓	๑๐๘	๑๒๐	๒๒๘
๘	นิคมสหกรณ์	๒๒๙	๓๑๗	๓๑๑	๖๒๘
รวม		๑,๐๓๑	๑,๔๒๐	๑,๕๐๙	๒,๙๒๙

ที่มา: สำนักทะเบียนอำเภอศรีนคร

ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สังกัด	หน่วย	จำนวน
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบตำบลหนองบัว	แห่ง	๑
-จำนวนครู	คน	๒
-จำนวนนักเรียน	คน	๑๖
๒. โรงเรียนอนุบาล อบตำบลหนองบัว	แห่ง	๑
-จำนวนครู	คน	๓
-จำนวนนักเรียน	คน	๖๐
๓. โรงเรียนบ้านหนองบัว	แห่ง	๑
-จำนวนครู	คน	๑๒
-จำนวนนักเรียน	คน	๑๓๒

ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๖

๔.๒ สาธารณสุข

สถาบัน	หน่วย	จำนวน
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองบัว	แห่ง	๑
๒. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	แห่ง	๘
๓. อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน	คน	๘๗

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่ได้จัดบริการในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ความเสียหาย และโทษที่จะได้รับการเกิดเหตุ

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรศรีนครได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลหนองบัวมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำการแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) ตั้งโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลหนองบัว

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประเภท			
		ลาดยาง (กิโลเมตร)	คสล. (กิโลเมตร)	ลูกรัง (กิโลเมตร)	PARA CAPE SEAL (กิโลเมตร)
๑	บ้านป่ากระทุ่ม	๒.๔๗๕	๑.๑๒๕	๐.๔๕	๐.๓๕
๒	บ้านศิริพัฒนา	๓.๔๓๕	๒.๔๐๐	๒.๔๐๐	-
๓	บ้านไร่เมืองกาญจน์	๒.๐๒๐	๑๖.๒๔๖	๐.๘๐	-
๔	บ้านหนองบัว	๔.๑๔๐	๔.๘๗๑	๒.๘๐	-
๕	บ้านหนองโรง	๓.๙๕๕	๔.๕๑๘	-	-
๖	บ้านบึง	-	๑.๐๒๔	๓.๙๕	-
๗	บ้านบึงลับแล	-	๐.๓๒๕	๑.๕๐	-
๘	บ้านนิคมสหกรณ์	๐.๔๐๕	๔.๑๗๑	-	-
รวม		๑๖.๔๓๐	๓๔.๙๓๐	๑๑.๙๐๐	๐.๓๕

ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบันในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

(๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๙๗๘ หลังคาเรือน

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๑๔ จุด และไฟฟ้าหลังมิตเตอร์ จำนวน ๑๔๒ จุด ครอบคลุมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีกิจการประปาที่ทางหมู่บ้านเป็นผู้ดูแลเอง ไม่พบปัญหาแต่อย่างใด

๕.๔ โทรศัพท์

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการบริการตู้โทรศัพท์)

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์และท่ารถขนส่งที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์ศรีนคร, ท่ารถขนส่งศรีนคร ตั้งอยู่ตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ห่างจากตำบลหนองบัว อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑๑ กิโลเมตร

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรของตำบลหนองบัวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมเป็นหลัก เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน และรับจ้างทั่วไป

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
๑	ป่ากระทุ่ม	๙๑	๑,๙๐๘.๑๘	๑,๙๐๕.๖๘
๒	ศิริพัฒนา	๘๗	๒,๔๔๕.๘๑	๒,๔๔๕.๘๑
๓	ไร่เมืองกาญจน์	๖๒	๑,๑๓๖.๐๐	๑,๑๓๖.๐๐
๔	หนองบัว	๙๙	๑,๕๗๕.๐๗	๑,๕๗๕.๐๗
๕	หนองโรง	๑๒๙	๒,๔๗๔.๔๗	๒,๔๗๓.๔๗
๖	บึง	๘๖	๑,๑๕๖.๕๐	๑,๑๕๖.๕๐
๗	บึงลับแล	๓๕	๖๙๖.๕๐	๖๙๖.๕๐
๘	นิคมสหกรณ์	๕๖	๕๔๑.๖๑	๕๔๑.๓๖
รวม		๕๗๗	๑๑,๙๓๔.๑๓	๑๑,๙๓๐.๓๘

๖.๒ การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๖.๔ การบริการ

รายการ	หน่วย	จำนวนสถานประกอบการ
๒. อู่ซ่อมยานยนต์	ราย	๓
๓. ร้านขายอาหารทั่วไป	ราย	๘
๔. ร้านตัดผม	ราย	๑
๕. ร้านขายของชำ	ราย	๒๔
๖. ร้านขายปลีกอุปกรณ์ไฟฟ้าและแสงสว่าง	แห่ง	๑
๗. ร้านขายปลีกแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิงชนิดต่างๆ (ไม่รวมสถานีบริการน้ำมัน)	แห่ง	๓
๘. ร้านขายปลีกดอกไม้ ต้นไม้ เมล็ดพันธุ์พืช และปุ๋ย	แห่ง	๑
๙. ซ่อมวิทยุโทรทัศน์/เครื่องใช้ไฟฟ้าใน ครัวเรือน	แห่ง	๑
๑๐. บ้านเช่า	แห่ง	๓
๑๑. เสาสัญญาณ	แห่ง	๒
๑๒. รับซื้อของเก่า	แห่ง	๑

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวแต่กำลังพัฒนา จึงยังไม่สามารถท่องเที่ยวได้ และได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอุตสาหกรรม

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ร้านค้าต่าง ๆ ๕๓ แห่ง

เสาสัญญาณ ๓ แห่ง

บ้านเช่า ๒ แห่ง

กลุ่มอาชีพ มีกลุ่มอาชีพ ๒๑ กลุ่ม

กลุ่มสตรี

กลุ่มทำนาสมุนไพร

กลุ่มพัฒนาบทบาทสตรี

กลุ่มผู้ใช้น้ำประปา

กลุ่มเกษตรกาณูนาปลอดภัยจากสารพิษ

กลุ่มทำแหนมและไข่เค็ม

กลุ่มแม่บ้านแปรรูปน้ำพริกปลอดสารพิษ

กลุ่มส่งเสริมการเกษตรเพื่อการผลิต

กลุ่มยุวเกษตรกร

กลุ่มเลี้ยงโค

กลุ่มแม่บ้าน

กลุ่มแปรรูปอาหารกล้วยอบเนย

กลุ่มแปรรูปอาหารข้าวเกรียบ

กลุ่มทำน้ำพริกแกง/ลาบ

กลุ่มทำน้ำพริก

กลุ่มนวดแผนไทย

กลุ่มทำแป้งทอดกล้วย

กลุ่มเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ

กลุ่มข้าวชุมชน

กลุ่มเกษตรกรทำนาหนองบัว

กลุ่มออมทรัพย์

กลุ่มผู้ใช้น้ำทำการเกษตร ม.๑

๖.๘ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างจังหวัด ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ทำการเกษตรกรรมและราคาตกต่ำ ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนตำบลหนองบัวนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ มีวัด จำนวน ๑ แห่ง

-วัดหนองบัว

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

-ประเพณีวันขึ้นปีใหม่

ประมาณเดือน มกราคม

-ประเพณีวันสงกรานต์

ประมาณเดือน เมษายน

-ประเพณีลอยกระทงเผาเทียนเล่นไฟ

ประมาณเดือน พฤศจิกายน

-ประเพณีงานสักการะแม่ย่าและกาชาด

ประมาณเดือน กุมภาพันธ์

-ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา

ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลหนองบัวได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่

- การทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน
- แปรรูปอาหารข้าวเกรียบ
- เกษตรอินทรีย์ชีวภาพ
- นวดแผนไทย
- ทำแป้งทอดกล้วย
- แปรรูปอาหารกล้วยอบเนย

ภาษาถิ่น คือ ภาษาไทย ภาษาอีสาน ภาษาใต้ ภาษาถิ่นกาญจนบุรี

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ แป้งทอดกล้วย น้ำพริกแกง/ลาบ เครื่องจักสานที่ทำจากไม้ไผ่

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ราบไม่มีพื้นที่ป่าไม้

๘.๓ ภูเขา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ราบไม่มีพื้นที่ภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ของตำบลหนองบัวส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ อากาศไม่มีมลพิษ มีบึงลับแลเป็นแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำการเกษตรในฤดูแล้ง และจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ภายในอนาคตต่อไป

๙. อื่น ๆ (ไม่มี)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับหรือวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบงาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- สารบรรณ
- เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- ข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานข้อมูลข่าวสาร
- สารสนเทศและคอมพิวเตอร์

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานนโยบายและแผน

- นโยบายและแผนพัฒนา
- วิชาการ
- ฐานข้อมูล
- งบประมาณ
- จัดทำโครงการ

๑.๔ งานนิติการ

- กฎหมายและคดี
- ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- ข้อบัญญัติและระเบียบ

๓.๕ งานผังเมือง

- วางระบบผังเมือง - งานบริหารจัดการผังเมือง
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบงาน

๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษา
- งานป้องกันยาเสพติด

๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๔.๔ งานรักษาความสะอาด

๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงาน

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน สังกัด อบต.บหนองบัว

(๖) กองส่งเสริมการเกษตร รับผิดชอบงาน

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

- การควบคุมโรคระบาดพืช - การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- การควบคุมคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
- การบริการทางวิชาการ

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- การควบคุมโรคระบาดสัตว์

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

ได้แก่ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรย้อนหลัง ๓ ปี ร้อยละค่าใช้จ่ายของแต่ละตำแหน่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
จำนวนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	๓๗	๓๘	๔๐
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๔๔๒,๑๓๓	๙,๕๕๑,๙๗๖	๑๐,๕๐๙,๐๔๐
อัตรากำลังมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๑๕,๓๐๐,๐๐๐	๑๔,๖๕๕,๖๐๐	๑๕,๕๕๓,๖๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลคิดเป็นร้อยละ	๓๔.๓๔	๓๔.๑๑	๓๕.๐๓

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนาศักยภาพความรู้เพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน สำนักปลัด

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ๒ อัตรา	- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑ อัตรา	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา - นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา - นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา	- จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา	- นักการภารโรง ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา - คนงาน ๑ อัตรา	- ผู้ช่วยจพง.ธุรการ ๑ อัตรา	-	-

กองคลัง

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	- นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง) ๑ อัตรา	- นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา - นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา	- จพง. จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา - จพง.การเงินและบัญชี ๑ อัตรา	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี ๑ อัตรา	-	-

กองช่าง

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	- นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ๑ อัตรา	-	- นายช่างโยธา ๒ อัตรา	-	- ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา - ผช.นายช่างโยธา ๑ อัตรา	-	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	- นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา	- นวก.สาธารณสุข ๑ อัตรา	-	- คนงาน ๑ อัตรา	- ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
- ผอ.สถานศึกษา ๑ อัตรา	- นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา	- ครู คศ. ๒ ๑ อัตรา - ครู คศ. ๑ ๒ อัตรา (ร.ร.อนุบาล) - ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา (ร.ร.อนุบาล) - ครู คศ.๑ ๒ อัตรา (ศพด.)	-	- คนงาน ๑ อัตรา - ภารโรง ๑ อัตรา	- บุคลากรสนับสนุนการสอน ๑ อัตรา	- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา	-

กองส่งเสริมการเกษตร

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	- นักบริหารงานการเกษตร (ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร) ๑ อัตรา	-	-	-	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	-	-	-	-	-

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ

บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	อัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	อัตรากำลัง
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑ (ว่าง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑ (ว่าง)	๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)	๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)	๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑
๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)	๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
		๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐. คนงาน	๒
๑๐. นักการภารโรง	๑	๑๑. คนสวน	๑
๑๑. คนงาน	๑	๑๒. นักการภารโรง	๑
		๑๓. ยาม	๑
		๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑
		๑๕. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑
		(กำหนดเพิ่ม)	
รวม	๑๑	รวม	๑๖
กองคลัง		กองคลัง	
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑ (ว่าง)	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑
๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑
๓. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑
๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)	๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	อัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ (ว่าง)
รวม	๖	รวม	๗
กองช่าง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง) ๒ (ว่าง)	กองช่าง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔. นายช่างสำรวจ (ปง.ชง.) ๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ (ว่างเดิม) ๑ (ว่างเดิม) ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ (ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑
รวม	๕	รวม	๗
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)ระดับต้น ๒. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑ (ว่างเดิม) ๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)ระดับต้น ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑ ๑ ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป ๓. คนงาน	๑ (ว่าง) ๑	พนักงานจ้างทั่วไป ๔. คนงาน ๕. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑ ๑ (กำหนดเพิ่ม)
รวม	๔	รวม	๕
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓. ครู อันดับ คศ.๒ ๔. ครู อันดับ คศ.๑ ๕. ครู อันดับ คศ.๑ ๖. ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑ ๑ (ว่างเดิม) ๓ ๑ ๑ (ว่างเดิม) ๑ (ว่างเดิม)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ครู ระดับชำนาญการ	๑ ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๖. บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑ ๑ (ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ๑ (ว่าง) ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	อัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	อัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป ๗. คนงาน ๘. ภารโรง	๑ (ว่าง) ๑		
รวม	๑๒	รวม	๖
กองส่งเสริมการเกษตร ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น	๑ (ว่างเดิม)	กองส่งเสริมการเกษตร ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)ระดับต้น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑ (ว่างเดิม) ๑
รวม	๑	รวม	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑ (ว่างเดิม)	หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑ (ว่างเดิม)
รวม	๑	รวม	๑
รวมทั้งสิ้น	๔๐	รวมทั้งสิ้น	๔๔

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมาได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนส่วนมากเป็นลูกรัง
- ๑.๒ เอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ๑.๓ ขาดแคลนสาธารณูปโภค โทรศัพท์สาธารณะ
- ๑.๔ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ปุ๋ยและสารเคมีราคาแพง ขาดแหล่งเงินทุน
- ๒.๒ การอพยพแรงงาน
- ๒.๓ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน
- ๒.๔ ขาดการส่งเสริมอาชีพ อาชีพเสริมที่เข้มแข็ง
- ๒.๕ ขาดความรู้ในการทำการเกษตรกรรมแบบทฤษฎีใหม่
- ๒.๖ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๗ การรวมกลุ่มในกิจกรรมของกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพไม่ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ ครอบครัวมีฐานะยากจน/ยากไร้
- ๓.๓ ขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยที่ถูกต้อง
- ๓.๔ ขาดสถานที่และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะ
- ๓.๕ เกิดโรคระบาด
- ๓.๖ ขาดสวนสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับดื่มและมีคุณภาพ
- ๔.๒ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๓ ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่ตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสังคมและการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกีฬา

- ๕.๑ ปัญหาด้านการศึกษา เช่นไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๕.๒ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามเด็กเล่นและสถานที่ออกกำลังกาย
- ๕.๓ ขาดการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๔ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ๕.๕ สถานที่เล่นกีฬา/ลานกีฬายังไม่เพียงพอ
- ๕.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕.๗ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๕.๗ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ไม่มีป่าชุมชน
- ๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ไม่มีประสิทธิภาพในการเก็บกักน้ำ
- ๖.๓ ขาดแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๔ คุณภาพดินเสื่อม

๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๗.๑ บุคลากรไม่เพียงพอ
- ๗.๒ ขาดอุปกรณ์สำนักงานและพาหนะในการติดต่อราชการในและนอกพื้นที่
- ๗.๓ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๗.๔ รายได้ของ อบต.ไม่เพียงพอในการพัฒนา
- ๗.๕ การติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ
- ๗.๖ การให้ความร่วมมือกับงานของ อบต.
- ๗.๗ การวางแผนงานยังขาดความต่อเนื่องและไม่มีแนวทางร่วมกันเท่าที่ควร

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด
- ๘.๒ ปัญหาโรคเอดส์
- ๘.๓ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๘.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๘.๕ ปัญหาภัยรุ่ม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้นิคมสหกรณ์ออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ๑.๒ ปรับปรุงถนนหรือซ่อมแซมผิวจราจรถนนลูกรัง
- ๑.๓ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและก่อสร้างถนนลาดยางสายระหว่างหมู่บ้าน
- ๑.๔ ขุดทางระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมภายในหมู่บ้าน
- ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะตามถนน ตรอก ซอยและทางแยกต่าง ๆ ให้ทั่วถึง
- ๑.๖ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วทุกหลังคาเรือน
- ๑.๗ ขยายเลขหมายโทรศัพท์ใช้ภายในบ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ระบบชลประทานให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/อาชีพเสริม
- ๒.๓ ส่งเสริมความรู้ด้านเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่
- ๒.๔ ส่งเสริมอุตสาหกรรม หัตถกรรมในครัวเรือน
- ๒.๕ สนับสนุนแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- ๒.๖ จัดตลาดกลางรับซื้อหรือจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๗ ให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดและป้องกันศัตรูพืชต่าง ๆ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ เครื่องมืออุปกรณ์ในการป้องกันโรคระบาดติดต่อ
- ๓.๒ เสริมสร้างความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยที่ถูกต้อง
- ๓.๓ ก่อสร้างสวนสุขภาพและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๔ จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน/อุปกรณ์ของศูนย์ฯ
- ๓.๕ จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขเพิ่ม
- ๓.๖ จัดบริการสาธารณสุขเคลื่อนที่/การตรวจสุขภาพประจำปี
- ๓.๗ สนับสนุนการจัดทำบัตรประกันสุขภาพแก่ราษฎรผู้มีรายได้น้อยและยากจน
- ๓.๘ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อทรายอะเบทและพ่นหมอกควันให้เพียงพอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปรับปรุง/ซ่อมแซมกรองสนิมเหล็กประปา พร้อมตรวจเช็คสภาพอยู่เสมอ
- ๔.๒ ก่อสร้างระบบชลประทานครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล
- ๔.๓ ขุดลอก/ ลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้เก็บกักน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๔ จัดสร้างแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- ๔.๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงภาชนะกักเก็บน้ำ
- ๔.๖ บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร
- ๔.๗ ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วทุกครัวเรือน

๕. ความต้องการด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ส่งเสริมความรู้ระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕.๒ สนับสนุนสวัสดิการเกี่ยวกับด้านการศึกษา
- ๕.๓ ก่อสร้างหรือปรับปรุงซ่อมแซมที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
- ๕.๕ ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้านเพิ่ม
- ๕.๖ สนับสนุนหนังสือพิมพ์ การส่งเสริมอาชีพ วารสารต่าง ๆ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ จัดสร้างสวนป่าชุมชน
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกพืชสวน ผักสวนครัว ไม้ยืนต้นและไม้ผล
- ๖.๓ จัดหาพันธุ์ปลาเพื่อปล่อยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๔ พัฒนาบึงล้าเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์
- ๖.๕ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๖.๖ จัดอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๗.๑ ก่อสร้างโรงเรียนอนุบาล อบต.บลหนองบัว และต่อเติมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๗.๒ จัดซื้อพาหนะเพื่อใช้ในการติดต่อราชการให้เพียงพอ
- ๗.๓ จัดอบรมและดูงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล แก่สมาชิกสภา อบต.บล
- ๗.๔ จัดอบรมและดูงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๗.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมร่วมกับ อบต.บล ให้มากขึ้น
- ๗.๖ จัดซื้อวิทยุสื่อสาร
- ๗.๗ จัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงานเพิ่ม
- ๗.๘ งบประมาณเพื่อการพัฒนา
- ๗.๙ โครงการหน่วยบริการ อบต.บล เคลื่อนที่

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านยาเสพติด
- ๘.๒ ส่งเสริมโครงการลานกีฬาต่อต้านยาเสพติด
- ๘.๓ จัดหาสถานที่สำหรับทิ้งขยะของตำบล
- ๘.๔ จัดอบรมและรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ และโรคติดต่ออื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมทำ การพัฒนาท้องถิ่นจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

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 สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๘ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๕. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปร้อยได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทย “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและการบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง

ภายใต้บริบทโลกใหม่

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติการผลิตและบริการเป้าหมาย

- | | |
|---------------|--|
| หมวดหมู่ที่ ๑ | ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง |
| หมวดหมู่ที่ ๒ | ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน |
| หมวดหมู่ที่ ๓ | ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก |
| หมวดหมู่ที่ ๔ | ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง |
| หมวดหมู่ที่ ๕ | ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค |
| หมวดหมู่ที่ ๖ | ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน |

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- | | |
|---------------|--|
| หมวดหมู่ที่ ๗ | ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ |
| หมวดหมู่ที่ ๘ | ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน |
| หมวดหมู่ที่ ๙ | ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม |

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|----------------|---|
| หมวดหมู่ที่ ๑๐ | ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ |
| หมวดหมู่ที่ ๑๑ | ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ |

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- | | |
|----------------|---|
| หมวดหมู่ที่ ๑๒ | ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต |
| หมวดหมู่ที่ ๑๓ | ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน |

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

(๑.๓.๑) แผนพัฒนาภาคเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ภาคเหนือ ประกอบด้วย ๑๗ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน พิชณุโลก ตาก อุตรดิตถ์ สุโขทัย เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และ อุทัยธานี แผนพัฒนาภาคเหนือ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบดูแล ผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกย่องทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหารจัดการ อย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไข ปัญหามลพิษหมอกควันอย่างยั่งยืน

(๑.๓.๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาในกลุ่มจังหวัด “เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (NSEC) กับระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (EWEC) ที่เข้มแข็ง”

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย ๕ จังหวัด ได้แก่ พิชณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ สุโขทัย และตาก ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการค้า การลงทุน โครงข่ายคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและยั่งยืน เป็นศูนย์กลางการประชุมและจัดนิทรรศการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรสอดคล้องกับการตลาดด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๑.๓.๓) แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตำแหน่งจุดยืนยุทธศาสตร์ “รุ่งอรุณแห่งความสุข เมืองมรดกโลกและอารยธรรม เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรม” จากแผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ประเด็นการพัฒนาจังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน ยกย่องคุณภาพและการบริการและผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์มูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาเพิ่มมูลค่ายกระดับเกษตรปลอดภัยเกษตรอัจฉริยะ อาหารแปรรูปและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ พืชเศรษฐกิจใหม่ และสัตว์น้ำเศรษฐกิจใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาคนทุกช่วงวัย ยกระดับคุณภาพชีวิตการศึกษา การสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน สู้สังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และระบบเตรียมความพร้อมเผชิญสภาวะวิกฤต และขยายความร่วมมือความสัมพันธ์กับต่างประเทศอย่างมีคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนานวัตกรรมระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมีธรรมาภิบาลและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- | | |
|-----------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษา และสุขภาพที่ดี |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | การส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ | การส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน |

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- | | |
|-----------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ | ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ | ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี |

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค
๒. เพื่อมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรพอเพียงและทั่วถึง
๓. เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็วและความปลอดภัย
๔. เพื่อให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง
๖. เพื่อส่งเสริมให้มีความสุขอนามัยแก่ประชาชน
๗. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๘. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายเสริมรายได้

๙. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ และเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร อบต.บาล

๑๐. เพื่อแก้ปัญหาหนี้ท่วมขัง

๑๑. เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๑๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการขยะในชุมชน ป้องกันภัยยาเสพติดและบรรเทา

สาธารณภัย

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑) จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสัญจรสะดวกขึ้น ท่อลอดเหลี่ยมและท่อระบายน้ำทุกสาย ใช้งานได้

๒) จำนวนประชาชนมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสว่างครบทุกพื้นที่ที่ประชาชนได้รับความสะดวก

๓) จำนวนระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐานสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และทำการเกษตร

๔) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕) จำนวนพื้นที่หมู่บ้านสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย

๖) จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำ มีเพิ่มขึ้น และมีความอุดมสมบูรณ์

๗) จำนวนประชาชนมีความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ

๘) จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๙) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๑๐) จำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา และกีฬา วัฒนธรรม และประเพณีได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น

๑๑) การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๒) จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

๒.๕ คำเป้าหมาย

เมื่อสามารถพัฒนาคนได้แล้ว ก็ไม่ยากที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้คือ น้ำพอใช้ ไฟสว่าง ทางพอดี มีการศึกษา พัฒนาอาชีพ จัดใจเบิกบาน พืชผักปลอดสารฯ ผสมผสานเกษตรพอเพียง หลีกเลียงอบายมุข สงบสุขปฏิบัติธรรม นำพัฒนาสิ่งแวดล้อม โอบอ้อมอารี ปราศจากโรคภัย ยิ่งใหญ่ตำบลพหุภาคี รักศักดิ์ศรีประเพณีวัฒนธรรม เลิศล้ำประชาธิปไตย ทั้งนี้ ก็เพื่อความเป็นตำบลน่าอยู่นั่นเอง

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อลอดถนน

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๒.๑ แนวทางแก้ไขปัญหาหนี้ท่วมขังในพื้นที่การเกษตร

๒.๒ แก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒.๓ ปรับปรุงคลองระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์

๔.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

๔.๔ การบริหารจัดการขยะในชุมชน ป้องกันภัยยาเสพติดและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและหน่วยงาน

๖.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๓ ส่งเสริมการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาตำบลให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis) /Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

» S-Strength (จุดแข็ง)

๑. ด้านพื้นที่

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีที่ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร และตั้งอยู่ระหว่างจุดกึ่งกลางของ ๔ อำเภอ ได้แก่

- ทิศตะวันออก อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย และอำเภอพิษณุ จังหวัดอุตรดิตถ์
- ทิศเหนือ อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
- ทิศตะวันตก อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

โอกาสทำให้การคมนาคมมีความสะดวก และสามารถนำพืชผลผลิตทางการเกษตรไปยังตลาดได้สะดวกรวดเร็ว

๑.๒ มีเส้นทางหลักไปยังจังหวัดใกล้เคียงได้หลายเส้นทาง

๒. ด้านศักยภาพของชุมชน

๒.๑ ตำบลหนองบัว มีสหกรณ์นิคมหนองบัว และสหกรณ์นิคมสุวรรณโคโลก ตั้งอยู่ทำให้การรวมตัวเกษตรกรมีความเข้มแข็ง

๒.๒ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ได้ผ่านการประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์และเรียงลำดับความสำคัญของปัญหารวมทั้งความคุ้มค่าและความเป็นไปตามหลัก SWOT Analysis จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่มีมาตรฐาน

๒.๓ การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพร้อมเพรียงโดยเฉพาะการนำเอาหลักการพัฒนาการบริหารแบบพหุภาคี มาเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นทุนทางสังคมซึ่งมีอยู่เดิม และการทำหัตถกรรมต่าง ๆ

๒.๔ ตำบลหนองบัวตั้งอยู่ใกล้สถาบันศึกษาด้านพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งสองแห่ง ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสำโรง ทำให้มีโอกาสในการเรียนรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้เพิ่มขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

๒.๕ มีการรวมกลุ่มอาชีพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ด้านการบริหารงาน

๓.๑ มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๓.๒ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล

๓.๓ มีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานสูง

๓.๔ การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๕ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ทันสมัย

๔. ด้านอัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)

๔.๑ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

๔.๓ ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๕. ด้านการเงิน/งบประมาณ

๕.๑ การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร

» W-Weakness (จุดอ่อน)

๑. ด้านพื้นที่

๑.๑ ตำบลหนองบัวเป็นตำบลขนาดกลาง ประชากรมีน้อย รายได้น้อย

๑.๒ ประสบปัญหาด้าน อุทกภัย และภัยแล้งอยู่เสมอ

๑.๓ มีพื้นที่กว้าง แต่งบประมาณมีน้อย การพัฒนาไม่ทั่วถึง

๑.๔ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นลูกรัง มีฝุ่นละออง

๒. ด้านศักยภาพของชุมชน

๒.๑ ประชาชนมีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียวคือการทำ พริก ถั่วเหลือง นา ข้าวโพด อ้อย ไม่มีอาชีพเสริม จึงมีความเสี่ยงเรื่อง ราคา และการระบาดของโรคพืชสูง ทำให้ขาดทุน

๒.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ต้องกู้เงินนอกระบบมาลงทุน และเสียดอกเบี้ยในอัตราแพง

๒.๓ ประชาชนไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้วิทยาการด้านต่าง ๆ ให้ถ่องแท้ก่อนที่จะทำกิจการต่าง ๆ จึงมักไม่ประสบความสำเร็จ

๒.๔ ไม่มีการรวมกลุ่ม มีกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง

๓. ด้านการบริหารงาน

๓.๑ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

๓.๒ ปริมาณงานมีมาก มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

๓.๓ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้มีจำนวนไม่เพียงพอกับการบริหารงานและบุคลากรทำงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านอัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)

๔.๑ บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายงานมากเกินไป

๔.๒ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ มีการโอนย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้การบริหารงานจึงไม่ต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ไม่เต็มที่

๕. ด้านการเงิน/งบประมาณ

๕.๑ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕.๒ รายได้ที่จัดเก็บเองและรัฐบาลสนับสนุนมีน้อย

๕.๓ หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ มีการประสานขอรับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

» O-Opportunity (โอกาส) การพัฒนาในอนาคต

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพราะแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด

๒. เป็นท้องถิ่นที่มีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามโครงการแก้มลิงบึงลับแลซึ่งมีพื้นที่ ๕๒๗ ไร่

» T-Threat (อุปสรรค)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ

๓. ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนยังไม่ชัดเจน

๔. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๕. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.บาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต.บาล เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มืองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.บาล

AEC หรือ ASEAN Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน

๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่ แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

ASEAN จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติเข้ามาสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้นักเรียนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.บาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๖. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๙. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
๑๐. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง
๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๑๒. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
๑๓. กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
๑๔. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๑๕. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
๑๖. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weak-W)

๑. บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายงานมากเกินไป
๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ มีการโอนย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้การบริหารงานจึงไม่ต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ไม่เต็มที่
๓. ภาวะเบี้ยข้อย่างคับคั่งต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๕. บุคลากรมีน้อย และโอนย้ายบ่อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น

๗. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิม ๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ

๘. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๙. ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

๑๐. เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๑๑. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสีงแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๑๒. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunity – O)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ

๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย

๖. เป็นท้องถิ่นที่มีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามโครงการแก้มลิงบึงลับแลซึ่งมีพื้นที่ ๕๒๗ ไร่

๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด

๑๐. การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑. นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

๔. อุปสรรค (Threat – T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๕. ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนยังไม่ชัดเจน

๖. ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๗. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
๘. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
๙. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๓. ด้านส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจ
๔. ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. พัฒนาและแหล่งปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก เพื่อบริหารกิจการ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน สังกัด อบต.หนองบัว	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน สังกัด อบต.หนองบัว	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยสรุปดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

- ๒.๑ งานบริหารการคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา

ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๖ งาน คือ

๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๔.๔ งานรักษาความสะอาด

๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร

การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓ งาน คือ

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน สังกัด อบต.บหนองบัว

๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษาค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช การคัดเลือกพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูป ผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ทั้งด้านสุขภาพ งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์สัตว์ การผลิตและจัดหาเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓. กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาล อบต.หนองบัว									
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (รร.อนุบาล)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (รร.อนุบาล)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองบัว									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ครู (ศพด.)	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศพด.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๔๐	๔๑	๔๑	๔๑	+๑	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนละประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
๑.ส่วนักปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๒,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๖๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	นักการ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒. กองคลัง (๑๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๙,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๒,๐๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
	๓. กองช่าง (๑๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๖๑๕,๒๔๐	๖๓๔,๖๘๐	๖๕๔,๑๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-		๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-		๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๖	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
	โรงเรียนอนุบาล อบต.หนองบัว																		
๒๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	ครู (ร.ร.อนุบาล)		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๑	ครูผู้ช่วย (ร.ร.อนุบาล)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองบัว																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว งบอุดหนุน ว่างเดิม
๓๕	ครู (ศพด.)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	.	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	ครู (ศพด.)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๘	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	๖. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	รวม		๔๐	๒๑	๘,๕๖๖,๕๖๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	+๑	-	-	๒๗๐,๐๓๔	๒๘๔,๐๗๖	๒๘๘,๑๕๘	๙,๒๙๘,๕๙๔	๙,๕๗๗,๕๓๖	๙,๘๖๐,๕๕๘	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๓๙๔,๗๘๙	๑,๔๓๖,๖๓๐	๑,๔๗๙,๐๘๔	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๖๙๓,๓๘๓	๑๑,๐๑๔,๑๖๖	๑๑,๓๓๙,๖๔๒	
๗	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายปี															๓๓.๙๕	๓๓.๓๐	๓๒.๖๕	

หมายเหตุ :

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
= ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
= ๓๑,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
= ๓๓,๐๗๕,๐๐๐.- บาท

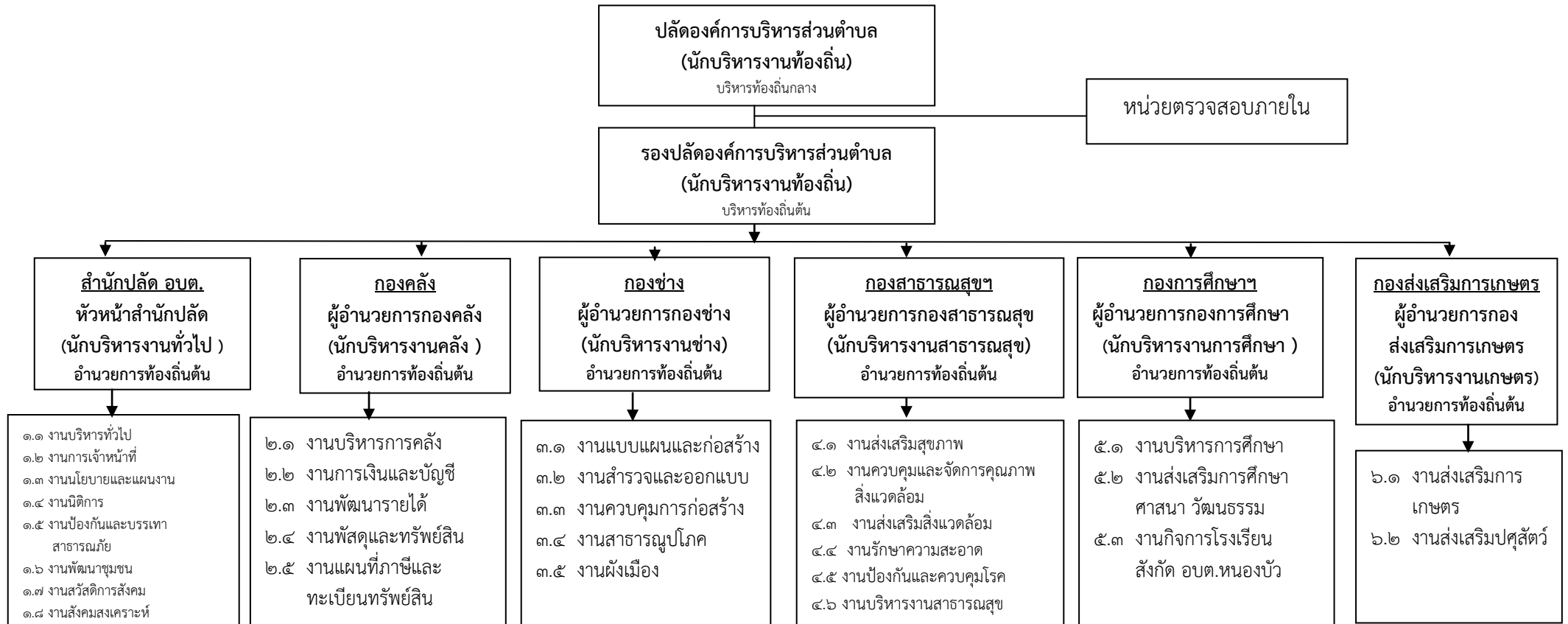
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
= ๓๔,๗๒๘,๗๕๐.- บาท
- ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๓๑,๕๐๐,๐๐๐)

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๑,๕๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๓๓,๐๗๕,๐๐๐)

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๓,๐๗๕,๐๐๐ x ๕% = ๓๔,๗๒๘,๗๕๐)

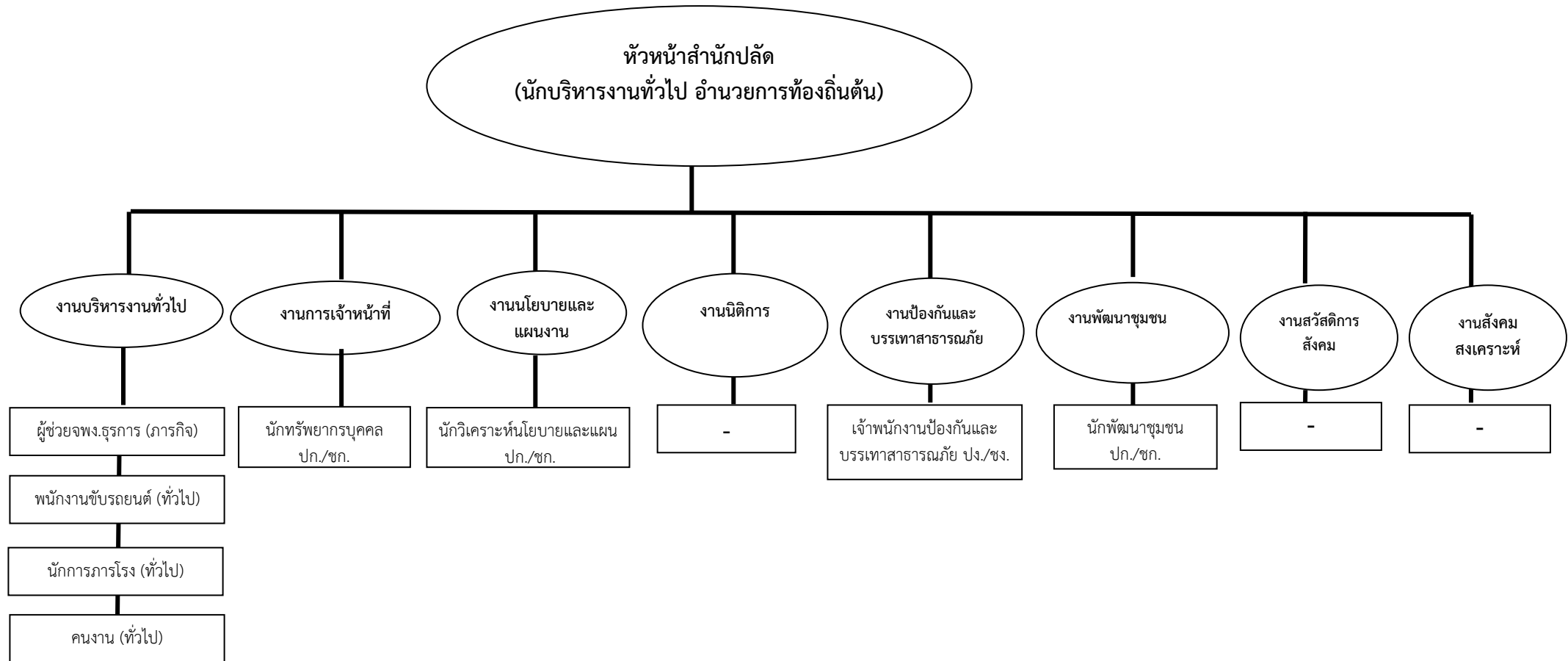
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



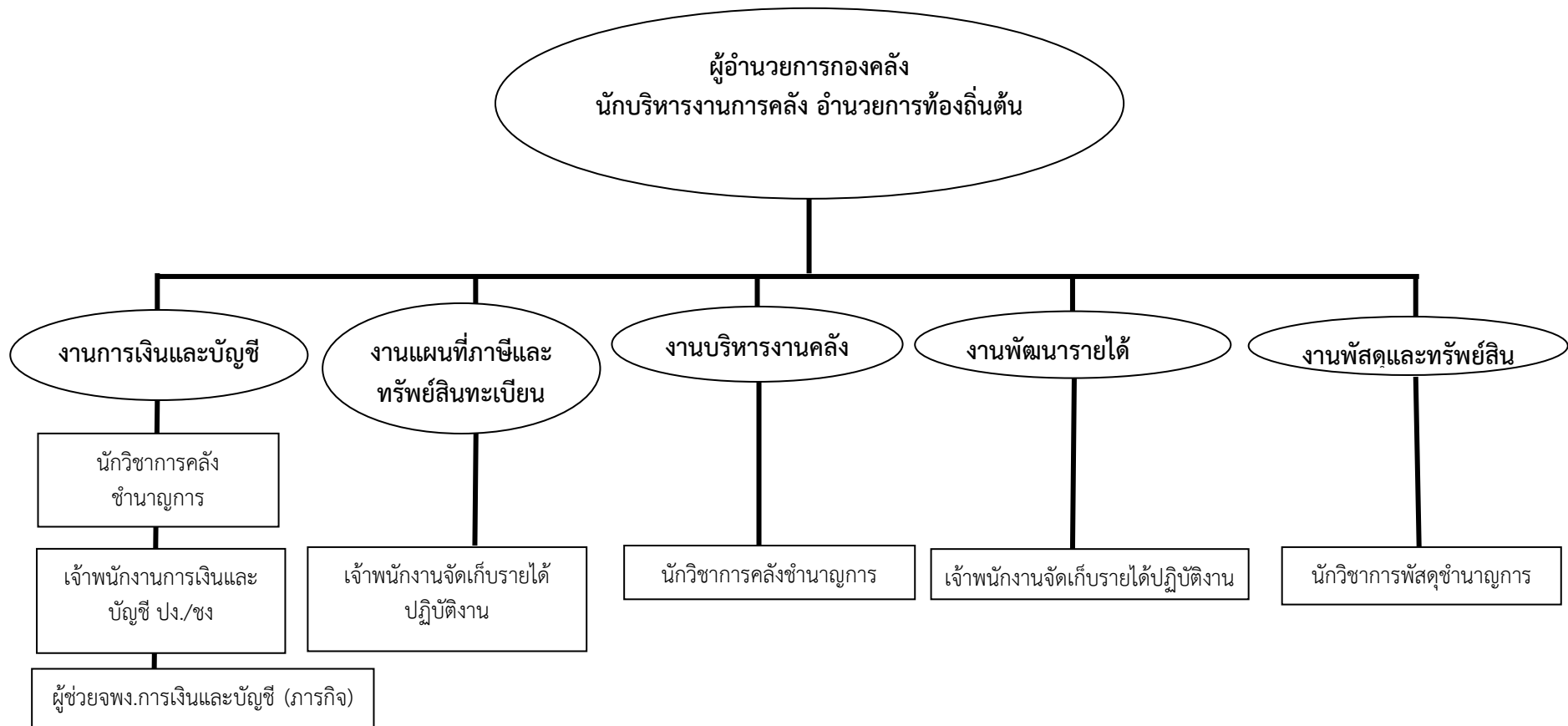
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๖	-	-	๖	๑	-	-	๕	๓	๒	๑	๑	๖	๖

โครงสร้างสำนักปลัด อบต

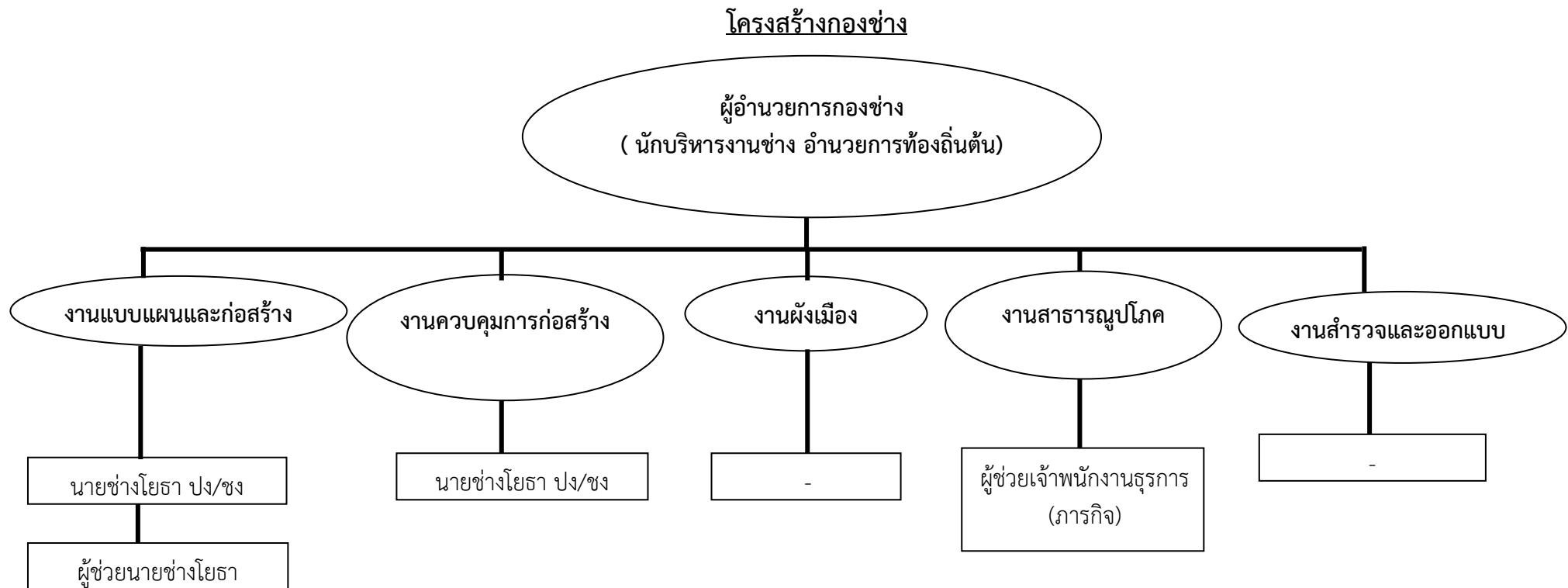


ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองคลัง

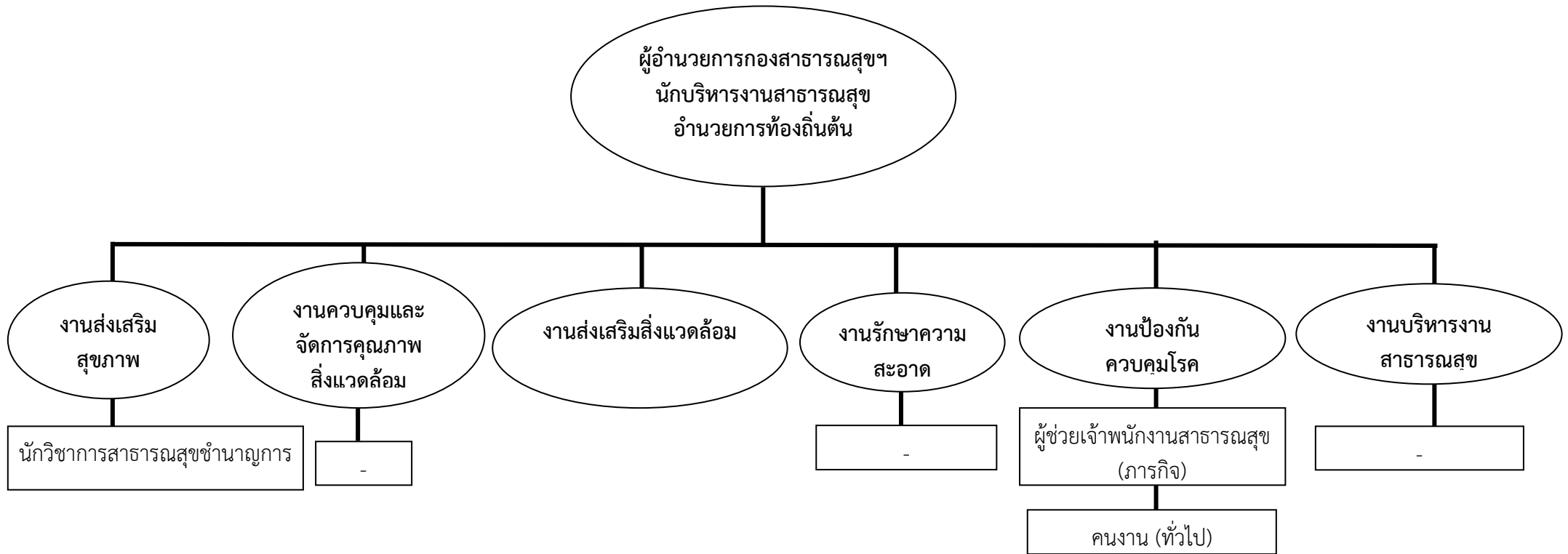


ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	-



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น

งานบริหารการศึกษา

นักบริหารงานการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
วัฒนธรรม

ครู อันดับ คศ.๒

ครู อันดับ คศ.๑

ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)

คนงาน (ทั่วไป)

งานกิจการโรงเรียน

ผู้อำนวยการฯ

ครู อันดับ คศ.๒

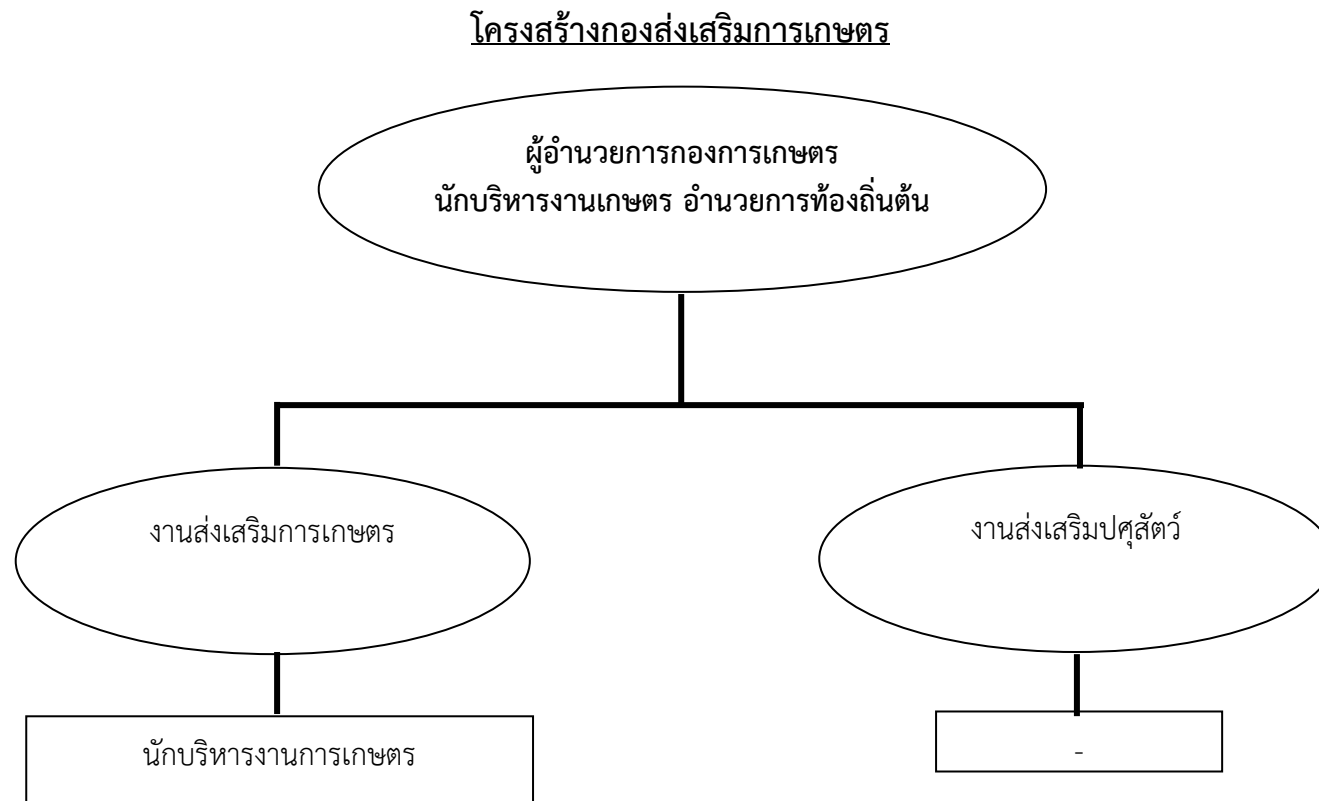
ครู อันดับ คศ.๑

ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย

บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)

ภารโรง (ทั่วไป)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	ครูผู้ดูแล เด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๑	-	๒	๒



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	
๑	นางเพชรารณ มาชัยยะ	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๗,๐๘๐
				(ปลัด อบต.)			(ปลัด อบต.)		(๕๔,๐๙๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นางรพีพรรณ อินทิม	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
				(รองปลัด อบต.)			(รองปลัด อบต.)		(๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
	๑. สำนักปลัด											
๓	 ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(หัวหน้าสำนักปลัด)			(หัวหน้าสำนักปลัด)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	 ว่าง.....		๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	 ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ขอใช้บัญชี กสธ.)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นายวชิรา บางจู	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
									(๑๙,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	
๗	 ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๘	นางสาวนริสา กล่องพุตชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๖๗,๘๘๐	-	-	๑๖๗,๘๘๐
									(๑๓,๙๙๐ X ๑๒)			
๙	นายคณาวุฒิ ประครอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายสุภาพ อาจหาญ	ม.๖	-	นักการ (ทั่วไป)	-	-	นักการ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวอภิญญา เนตรนฤชรัตน์	ปริญญาตรี	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	๒. กองคลัง											
๑๒	 ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(ผู้อำนวยการกองคลัง)			(ผู้อำนวยการกองคลัง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๓	นางสาวสิมาพร กรรณิการ์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐ X ๑๒)			
๑๔	นายผดุง กุศลประเสริฐ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐ X ๑๒)			
๑๕	นายนำพล เมฆพัฒน์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
									(๑๓,๗๖๐ X ๑๒)			
๑๖	 ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๑๗	นางสาวชลธิชา ทองสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
				บัญชี (ภารกิจ)			บัญชี (ภารกิจ)		(๑๓,๙๒๐ X ๑๒)			
	๓. กองช่าง						กองช่าง					
๑๘	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(ผู้อำนวยการกองช่าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๑๙	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
๒๐	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๒๑	นางมัทนา แก้วทองคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	๑๕๖,๑๒๐	-	-	๑๕๖,๑๒๐
									(๑๓,๐๑๐ X ๑๒)			
๒๒	ว่าง.....	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๑๓,๕๐๐ X ๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๓	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)
				(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)			(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๒๔	นายบรรณรัตน์ เติจามิตร	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
									(๒๙,๑๑๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๒๕	ว่าง.....	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑๓๘,๐๐๐			(ว่างเดิม)
				(ภารกิจ)			(ภารกิจ)		(๑๓,๕๐๐ X ๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นางสาววาสนา โอวาทตระกูล	ปวส.		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๗	นางสาวจรรยา บารมี	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
				(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)					(๓๔,๑๑๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
	โรงเรียนอนุบาล อบต.หนองบัว											
๒๘	ว่าง.....	-	๓๒๖๘๙-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๓๒๖๘๙-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	นางกัญญาจนา จันธิบุญ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๐	ครู	คศ.๒	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบ อุดหนุน
๓๒	นางปทุม ภูเจริญ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๑	ครู	คศ.๑	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๓๓	นางสมหมาย จันทรสา	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๒	ครู	คศ.๒	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๓๔	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๓	ครู	ผู้ช่วย	๖๕-๓-๐๘-๕๖๐๐-๖๐๓	ครู	ผู้ช่วย	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสถ.)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					งบอุดหนุน
๓๖	ว่าง.....	-	๓๘๖๖-๕	บุคคลากรสนับสนุนการสอน		๓๘๖๖-๕	บุคคลากรสนับสนุนการสอน		-	-	-	
๓๘	นายประจักษ์ หนูทอง	ปวส.	๒๑๑๙-๔	ภารโรง (ทั่วไป)		๒๑๑๙-๔	ภารโรง (ทั่วไป)					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองบัว											งบอุดหนุน
	ว่าง.....			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๒๙	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู		๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู		-	-		
๓๐	นางณัฐชยภรณ์ จงรักษ์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	ครู	คศ.๒	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	ครู	คศ.๒	-	-		(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๓๕	นางสาวสุกัญญา อ่อนปาน	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ ผู้มีทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ ผู้มีทักษะ)		-	-	-	งบอุดหนุน
๓๗	ว่าง.....	-		คนงาน (ทั่วไป)			คนงาน (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
												๑๐๘,๐๐๐
๖. กองส่งเสริมการเกษตร												
๓๙	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร (ผู้อำนวยการกองการเกษตร)	ต้น	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร (ผู้อำนวยการกองการเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
												๔๓๕,๖๐๐
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๐	ว่าง.....	-	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	(ขอใช้บัญชี กสธ.)
												๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโดยถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เช่น เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อไปหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยมุ่งโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล

อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดบังข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๔. การกำหนดสมรรถนะหลัก

ผู้ปฏิบัติ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

๒. การบริการที่ดี

ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงาน

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๕. การทำงานเป็นทีม

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผู้บริหาร

๑. มีสถานะการเป็นผู้นำ

ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

๒. มีวิสัยทัศน์

ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

๓. มีการวางกลยุทธ์ในการทำงาน

ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

๔. มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

๕. การควบคุมตนเอง

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วเย้า หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

๑๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพซึ่งได้สรุปไว้ดังนี้

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

๑๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึง การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วน
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม

จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม

สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชน
ในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้า
ร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนด
นโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการ
ถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ที่ ๑๙๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | | |
|----------------------------|---|---------------------|
| ๑.๑ นายสันติ สาสิงห์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นางเพชรภรณ์ มาชัยยะ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว | กรรมการ |
| ๑.๓ นางรพีพรรณ อินทิม | รองปลัดการบริหารส่วนตำบลหนองบัว | กรรมการ |
| ๑.๔ นางรพีพรรณ อินทิม | รองปลัดการบริหารส่วนตำบลหนองบัว | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | |
| ๑.๕ นางสาวสิมาพร กรรณิการ์ | นักวิชาการคลังชำนาญการ | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๑.๖ นางสาวจรรยา บาร์มี | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ นางรพีพรรณ อินทิม | รองปลัดการบริหารส่วนตำบลหนองบัว | กรรมการและเลขานุการ |
| | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | |
| ๑.๘ นายณรรรัตน์ เตจามิตร | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วน ราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสันติ สาสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว