ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๒๒๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดสรรอัตราข้าราชการครู/พนักงานครู ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายเชาวลิต เมืองสมบัติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประกอบวิชาชีพครู กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการครู/พนักงานครู ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๕๒

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึกถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวน-การและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองบัวเหนือเป็นตำบลหนึ่ง ในสิบตำบลของอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ห่างจากอำเภอเมืองตาก ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๖๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๑,๒๕๐ ไร่ จำนวนราษฎรทั้งหมดประมาณ ๔,๖๐๕ คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รับจ้างทั่วไป และอื่น ๆ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การปกครอง ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากรชาย	ประชากรหญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่ (ไร่)	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านหนองตับ	๕๑๐	๔๙๙	๑,๐๐๙	๓๒๕	๗,๘๑๕	นายศุภกฤต อนันตะศิริ
๒	บ้านเด่น	๑๙๖	๑๙๒	๓๘๘	๑๔๘	๖,๕๖๒	นายอู๋ สอนมั่ง
๓	บ้านปากห้วยไม้งาม	๔๖๔	๔๙๙	๙๖๓	๒๙๕	๑๐,๓๑๒	นายสมเกียรติ ยมเกิด
๔	บ้านหนองบัวเหนือ	๒๓๘	๒๓๘	๔๗๖	๑๖๒	๓,๔๓๗	นายแผน ยมเกิด
๕	บ้านวังม่วง	๑๒๕	๑๒๒	๒๔๗	๙๘	๒,๕๑๒	นายเนตร ชื่นหมี้
๖	บ้านไร่ท่าตะกู	๙๕	๙๘	๑๙๓	๖๓	๔,๖๘๗	นายมานะ สุดใจหาญ
๗	บ้านปากห้วยกลาง	๒๔๔	๒๖๐	๕๐๔	๑๖๙	๒,๙๘๘	นายศักดิ์ศรี คำมี
๘	บ้านหนองแบน	๔๐๑	๔๒๔	๘๒๕	๒๖๐	๒,๙๓๗	นายทัด เนียมก้อน
รวม		๒,๒๗๓	๒,๓๓๒	๔,๖๐๕	๑,๕๒๐	๔๑,๒๕๐	

ที่มา : ข้อมูลจาก สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองตาก ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินที่ครอบครอง และพื้นที่บางส่วนของหมู่บ้าน ม.๔ ม.๕ ม.๗ ม.๘ มีปัญหา เนื่องจากเป็นเขตทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์

(๒) กลุ่มบ้านที่ห่างไกลไม่มีไฟฟ้าใช้

(๓) การคมนาคมในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ขาดโครงข่ายถนนต้องใช้เส้นทางหลัก ไม่มีเส้นทางคมนาคมไปสู่แหล่งผลิตทางการเกษตร

(๔) ประชาชนที่ทำการเกษตรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

(๕) บางหมู่บ้านในเขต อบต. และบางครัวเรือน ยังขาดแคลนน้ำสะอาดไว้อุปโภค บริโภค

(๖) ขาดแหล่งน้ำในทางการเกษตร และกลุ่มเกษตรกรบางหมู่บ้านไม่มีเครื่องสูบน้ำไว้ใช้

(๗) ในช่วงฤดูแล้ง เกษตรกรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซื้อน้ำมันเพื่อสูบน้ำ

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ให้รัฐเร่งออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน

(๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่ชุมชน เพิ่มจำนวนไฟฟ้าส่องสว่าง

(๓) ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ในหมู่บ้านและปรับปรุงเส้นทางการสัญจรไปแหล่งผลิตทางการเกษตร

(๔) จัดหาที่ดินทำกินให้เป็นหลักแหล่ง เพื่อจัดสรรให้ราษฎรเข้าทำกินหรือใช้ประโยชน์
(๕) ขยายและก่อสร้างระบบน้ำสะอาดสำหรับหมู่บ้าน (ประปาหมู่บ้าน) ให้มีน้ำใช้อย่างทั่วถึง
(๖) จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม เช่น บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล
(๗) ขุดลอกสระน้ำ และคลองธรรมชาติ เช่น คู คลอง ทำเหมือง/ฝาย เพื่อใช้กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
(๘) จัดหาเครื่องสูบน้ำให้กลุ่มเกษตรกร
(๙) สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงให้กลุ่มเกษตรกร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) คนว่างงานตกงาน ไม่มีอาชีพเสริม
(๒) ผลผลิตจากการทำนา/ทำไร่ต่ำ และปุ๋ยมีราคาแพง
(๓) ขาดความรู้ด้านการเกษตร
(๔) เกษตรกรในพื้นที่ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน จึงไม่มีโอกาสขอกู้ยืมเงินจากแหล่งเงินทุนทั้งภาครัฐและเอกชน

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ/จัดฝึกอบรมอาชีพให้ผู้ว่างงาน
(๒) สนับสนุนงบประมาณให้กลุ่มอาชีพ
(๓) ประสานเกษตรอำเภอขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการและจัดโครงการฝึกอบรมความรู้ให้เกษตรกร
(๔) สนับสนุนกองทุนหมุนเวียน

๔.๓ ด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหายาเสพติดในบางพื้นที่
(๒) ขาดการส่งเสริมสวัสดิการ กีฬา และนันทนาการ
(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๔) เกิดภาวะว่างงานหลังจากการทำการเกษตร
(๕) ไม่มีอาชีพเสริมรองรับผู้ที่ว่างงานหรือหมดงานในฤดูทำการเกษตร
(๖) มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อเสริมคุณธรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นน้อย

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนในตำบล
(๒) สนับสนุนให้มีกิจกรรมต้านยาเสพติด และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด
(๓) สนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการของประชาชนในตำบล
(๔) จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๕) สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในตำบล
(๖) จัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมในแต่ละหมู่บ้าน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน เป็นต้น
(๗) จัดให้มีการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยวิธีชุมชนบำบัด

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

(๒) การให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการไม่รวดเร็วเท่าที่ควร

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดโครงการฝึกอบรมประชาชนและเยาวชนให้ให้มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยกระบวนการประชาคม

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๒) คุณภาพของดินในเขตตำบลไม่เหมาะสมทำการเกษตรต้องปรับปรุงดิน

(๓) กลิ่นเหม็นรบกวนจากการประกอบการฟาร์มเลี้ยงสัตว์

(๔) ปัญหาขยะมีปริมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้น และ อบต. ยังไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกหลักสุขาภิบาล

<u>ความต้องการ</u>

(๑) อบรมให้ความรู้ประชาชนในการสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) ให้ความรู้แก่เกษตรกรในการปรับปรุง บำรุงดินโดยวิธีธรรมชาติ งดใช้ปุ๋ยเคมีเพื่อรักษาทรัพยากรน้ำ

(๓) ควบคุมมลภาวะให้เกิดน้อยที่สุด

(๔) จัดหาสถานที่ทิ้งขยะ และจัดซื้อภาชนะรองรับขยะพร้อมจัดซื้อรถเก็บขนขยะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) การบริการด้านสาธารณสุขในเขตตำบล/หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากอัตรากำลังและงบประมาณน้อย

(๒) ประชาชนได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง

(๓) สภาพบ้านเรือนไม่มั่นคงถาวร การจัดบ้านเรือนไม่เป็นระเบียบเป็นที่เพาะพันธุ์สัตว์ที่เป็นพาหะของโรค

(๔) ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่เยาวชนทั้งในระบบ และนอกระบบการศึกษา

(๕) ปัญหาการแพร่กระจายของโรคเอดส์ การไม่ยอมรับบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดบริการสาธารณสุขเคลื่อนที่บริการไปในหมู่บ้านต่างๆ เป็นประจำ

(๒) สนับสนุนงบประมาณให้กับสถานีอนามัยในตำบลเพื่อดำเนินงานด้านรักษาสุขภาพอนามัย

(๓) ควบคุมและกำจัดโรคติดต่อโดยแมลงและพาหะอื่นๆ /สนับสนุนการจัดทำบ้านเรือนของประชาชนให้ถูกสุขลักษณะ

(๔) สนับสนุนงบประมาณให้กลุ่ม อสม. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น สามารถบริการประชาชนในเบื้องต้น

(๕) ให้ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง

(๖) อบรมเยาวชนให้เห็นโทษภัยของยาเสพติด สนับสนุนอุปกรณ์การกีฬาเพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(๗) อบรมให้ความรู้ประชาชนในการป้องกันและรักษาโรคเอดส์ ให้โอกาสผู้ติดเชื้อเอดส์เพื่ออยู่ในสังคม และการยอมรับจากบุคคลใกล้เคียง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการบริการด้านสวัสดิการ

(๒) ไม่มีอาคารสถานที่สำหรับให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(๓) ขาดสถานที่ให้ความรู้ในหมู่บ้าน เช่น ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าวเสียงตามสาย สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

(๔) สถานศึกษาในตำบลขาดแคลนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา

(๕) ขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา การศึกษา และวัฒนธรรม

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

(๒) จัดสร้างอาคารศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์

(๓) จัดสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ปรับปรุงซ่อมแซมหอกระจายเสียง และสนับสนุนสื่อความรู้ต่าง ๆ

(๔) สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับสถานศึกษา

(๕) จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีประจำหมู่บ้าน และตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วน-ตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป

ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค</u>

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

<u>วิสัยทัศน์</u> "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

คติพจน์ประจำชาติ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

<u>วิสัยทัศน์</u>

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ของประเทศ

<u>เป้าหมายการพัฒนาประเทศ</u>

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะ ที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socioeconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

<u>กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u> ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) <u>แผนพัฒนาภาค</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๒) <u>แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด</u>

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง๑

<u>วิสัยทัศน์</u> “ศูนย์กลางการบริการสี่แยกอินโดจีน”

<u>พันธกิจ</u>

๑. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์
๓. สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>

๑. พัฒนากระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีนและอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มที่ยั่งยืน
๒. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศ เพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้ง และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน
๓. พัฒนาการค้าการลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย - พม่า / ไทย - ลาว
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ กีฬาและสุขภาพ
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u>

๑. จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้
๒. จำนวนกลุ่มผู้ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับมาตรฐาน
๔. เส้นทางเชื่อมโยง E –W – E – C ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนเครือข่ายการค้าการลงทุนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอินโดจีน และประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๘. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๙. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๑๐. จำนวนหมู่บ้านและชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. จำนวนหมู่บ้าน / ชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
๑๒. จำนวนเครือข่ายหมู่บ้าน / ที่มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาและส่งเสริมกระบวนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การแปรรูปและการบรรจุภัณฑ์โดยใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. พัฒนาการคมนาคมและระบบ logistics
๓. พัฒนาและส่งเสริมการค้า การตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ
๔. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๕. เสริมสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการและการลงทุน
๖. ส่งเสริม พัฒนา และอนุรักษ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการตลาดเพื่อการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
๙. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการผลิต / การค้า / การบริการอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า
๑๑. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๑๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

๓) **<u>แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)</u>**

<u>วิสัยทัศน์</u>

"เมืองน่าอยู่ ประตูการค้าชายแดน"

ประเด็นยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และแก้ไขปัญหาความยากจน	๑.พัฒนาระบบสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว ชุมชน และการเข้าถึงบริการภาครัฐ ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒.การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และบริหารจัดการขยะ น้ำเสียอย่างยั่งยืน
๓. การพัฒนาผลิตภาพทางการเกษตร	๑.ส่งเสริมการทำการเกษตรปลอดภัย เกษตรผสมผสานอย่างยั่งยืน ๒.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และการค้าชายแดน	๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๒. พัฒนาคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP
๕. การบริหารจัดการภาครัฐ และการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อย	๑.สร้างขีดความสามารถในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงชายแดน ๒.พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนและข้าราชการ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตาก (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

<u>วิสัยทัศน์</u> “ท้องถิ่นน่าอยู่ เชิดชูธรรมาภิบาล บริการประทับใจ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ งานด้านการคมนาคมและการขนส่ง ๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ และการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ๑.๓ งานด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยว	๒.๑ งานด้านการส่งเสริมการลงทุน ๒.๒ งานด้านการส่งเสริมการเกษตร ๒.๓ งานด้านการพาณิชกรรม ๒.๔ งานด้านการท่องเที่ยว
๓. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๓.๑ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ ๓.๒ งานด้านสวัสดิการสังคม ๓.๓ งานด้านการศึกษา ๓.๔ งานสิทธิมนุษยชน ๓.๕ งานด้านการสาธารณสุข ๓.๖ งานด้านกีฬาและนันทนาการ ๓.๗ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๘ การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ๓.๙ ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ
๔. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าและน้ำ ๔.๒ งานด้านขยะมูลฝอย
๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดี และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๕.๑ งานด้านการบริการจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐาน ๕.๒ งานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.๓ งานด้านส่งเสริมประชาธิปไตย ๕.๔ งานด้านการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม ๕.๕ งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๖ งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕.๗ งานด้านยาเสพติด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ

๒.๑ วิสัยทัศน์

"หนองบัวเหนือน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม พร้อมยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมภายในตำบลและทางเข้าพื้นที่การเกษตรมีความสะดวกยิ่งขึ้น

๒. ประชาชนในตำบลมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

๓. ประชาชนในตำบลมีไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง

๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ

๕. เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล และสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

๖. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๗. ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

๘. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๙. อนุรักษ์ คุ้มครอง ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. องค์กรมีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในตำบล

๑๑. ระบบการกำจัดขยะในตำบลอยู่ในสภาพที่ดีและถูกสุขลักษณะ

๑๒. แหล่งท่องเที่ยวในตำบลได้รับการพัฒนา

๑๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๑๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๕. ประชาชนปลอดจากการติดยาเสพติด มีภูมิคุ้มกัน

๑๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

๑๗. องค์กรได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย

๑๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนจากการได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า ถนน น้ำประปา

๒. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประชาชนได้รับการศึกษามากขึ้น มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

๓. ร้อยละของประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากภัยธรรมชาติ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งน้ำ ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

๕. ร้อยละของประชาชนได้รับการสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการของรัฐเพิ่มขึ้น

๗. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารจัดการชุมชน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. พัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ไฟฟ้า ประปา และระบบจราจรให้สะดวกและมีความปลอดภัย

๒. พัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการฝึกอบรมอาชีพ สงเคราะห์ผู้ยากไร้พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย สนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษา และป้องกันควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๓. พัฒนา ที่มุ่งการแก้ไขปัญหายาเสพติด และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะด้านอาชญากรรม อุบัติเหตุ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. พัฒนาที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่ยั่งยืน รณรงค์ ฝึกอบรมเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร-ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. พัฒนาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรักและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. พัฒนาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยี และทักษะความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๗. พัฒนาที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

๘. พัฒนาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ จัดให้มีและพัฒนา แหล่งน้ำขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าวงานอาคาร/ศาลา

๒. การฝึกอบรมและส่งเสริมพัฒนาอาชีพเสริม พัฒนาคุณภาพและการจำหน่ายสินค้า OTOP พัฒนาและส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครอบครัว การส่งเสริมการแข่งกีฬาทุกระดับการพัฒนาปรับปรุงสนามกีฬา ลานกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสถานที่ออกกำลังกายและกิจกรรมด้านนันทนาการ

การพัฒนาการศึกษาก่อนปฐมวัย ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ ๑๒ ปีส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบการพัฒนาระบบการศึกษาของท้องถิ่นไปสู่ความเป็นสากล การพัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารของประชาชน การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ส่งเสริมบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ยากไร้/ผู้ด้อยโอกาส

๓. การสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุนการจัดตั้งและดำเนินการของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๔. การส่งเสริมพื้นที่สีเขียวในชุมชน การฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการจัดตั้งศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมและรณรงค์การลดปริมาณขยะ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยงเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ

๕. การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์หรือศูนย์เรียนรู้ท้องถิ่น การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในท้องถิ่น การส่งเสริมการปกป้องสถาบัน

๖. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อการบริการเป็นเลิศ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย

๗. การพัฒนาการลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน การพัฒนาจัดบริการอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง

๘. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงการพื้นฐาน

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ไฟฟ้า ประปา และระบบจราจรให้สะดวกและมีความปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ
๒. จัดให้มีและพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การวางและจัดทำผังเมืองรวม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการฝึกอบรมอาชีพ สงเคราะห์ผู้ยากไร้พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย สนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษาและป้องกันควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

แนวทางการพัฒนา งานส่งเสริมอาชีพ

๑. การฝึกอบรมอาชีพเสริม
๒. การพัฒนาอาชีพ

<u>แนวทางการพัฒนา งานสวัสดิการสังคม</u>

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ เด็ก เด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชนทั่วไป
๓. การจัดระเบียบชุมชน และการพัฒนาสิ่งสาธารณประโยชน์

<u>แนวทางการพัฒนา งานนันทนาการ</u>

๑. การส่งเสริมการแข่งกีฬาทุกประเภท และจัดส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันทุกระดับ

๒. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์การออกกำลังกาย

<u>แนวทางการพัฒนา งานการศึกษา</u>

๑. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และกิจกรรมทางการศึกษา

<u>แนวทางการพัฒนา งานสาธารณสุข</u>

๑. การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการรณรงค์การสร้างสุขภาพประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่มุ่งการแก้ไขปัญหายาเสพติด และปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะด้านอาชญากรรม อุบัติเหตุ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การสนับสนุนแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒. การสนับสนุนการจัดตั้งและดำเนินการของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๓. การจัดระเบียบชุมชน

๔. การส่งเสริมความปลอดภัยทางถนน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกประเภท ให้อยู่ในสภาพที่ยั่งยืน รณรงค์ ฝึกอบรมเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การส่งเสริมสนับสนุนพื้นที่สีเขียวในชุมชน

๒. การจัดตั้งศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมและรณรงค์การลดปริมาณขยะ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรักและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมพัฒนาด้านศาสนา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยี และทักษะความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคคล

๒. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานต่างๆ และประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การพัฒนารายได้

พร้อมนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามหลัก SWOT Analysis คือ การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>จุดแข็ง (Strength)</u>

๑. มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด

<u>จุดอ่อน (Weak)</u>

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา
๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา

<u>โอกาส (Opportunity)</u>

๑. พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต. มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่นๆ

<u>อุปสรรค (Threat)</u>

๑. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

<u>ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

<u>จุดแข็ง (Strength)</u>

๑. มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๓. มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
๔. มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา
๕. มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม
๖. มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา

<u>จุดอ่อน (Weak)</u>

๑. คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย
๒. ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

<u>โอกาส (Opportunity)</u>

๑. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด
๒. พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต./เทศบาล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา
๓. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค (Threat)

๑. สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ตเข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)

๑. การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ
๒. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะแก่การทำการเกษตร
๓. มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
๔. มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น
๕. มีโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐานสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนและท้องถิ่น
๖. มีแหล่งเพาะปลูกพริกที่ได้รับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเค็ม
๒. ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม
๓. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
๔. แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น อ่างเก็บน้ำท่าตะกู
๕. เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้างคลังสินค้าทางรถไฟ
๒. ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ตเข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
๒. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพ สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
๒. มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลหนองบัวเหนือ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล

อุปสรรค (Threat)

- ไม่มี

ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง

๑. ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน
๒. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
๓. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม
๔. ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน
๕. ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

จุดอ่อน (Weak)

๑. ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
๒. ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค (Threat)

- ไม่มี

ด้านสังคม

จุดแข็ง

๑. มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.

จุดอ่อน (Weak)

๑. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาการพนัน
๓. กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง
๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity)

๑. พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัด-บริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น
๒. นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ

<u>อุปสรรค (Threat)</u>

- ไม่มี

<u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>จุดแข็ง</u>

๑. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย

<u>โอกาส (Opportunity)</u>

๑. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

<u>อุปสรรค (Threat)</u>

- ไม่มี

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๗) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๙) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๑๒) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๑๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

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

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน-ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ผู้นำชุมชน และประชาชนต้องมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สิ่งสำคัญยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๖ และ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วน-ตำบลหนองบัวเหนือมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นสูง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือมีความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองบัวเหนือ	๖	๒๙,๑๕๕,๐๐๐	๑๙	๖	
๒	อบต.ป่ามะม่วง	๖	๒๗,๘๐๐,๐๐๐	๒๓	๔	
๓	อบต.ตลุกกลางทุ่ง	๖	๒๘,๒๔๙,๕๐๐	๒๑	๖	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือให้เกิดความเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือจึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบ-คอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วน-ตำบล **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ	**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบ-คอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วน-ตำบล **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานธุรการและวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานปศุสัตว์ - งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี **๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม **๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูสาธารณภัย - งานเทศกิจ **๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสิทธิประโยชน์	**๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์** - งานธุรการและวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานปศุสัตว์ - งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี **๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม **๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูสาธารณภัย - งานเทศกิจ **๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสิทธิประโยชน์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	**๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อน - งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง	**๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อน - งานธุรการ ติดต่อประสานงาน - งานสารบรรณ และข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง	**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง** - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง	
๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง	**๓.๓ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการและประสานสาธารณูปโภค	**๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการและประสานสาธารณูปโภค	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานธุรการและข้อมูลการศึกษา - งานส่งเสริมและประสานการศึกษา - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	**๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานธุรการ งานสารบรรณ และข้อมูลการศึกษา - งานส่งเสริมและประสานการศึกษา - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	
๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม	**๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	**๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ** - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข **๕.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดขยะและของเสีย	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข **๕.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดขยะและของเสีย	
๖. ส่วนสวัสดิการสังคม **๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน** - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน **๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์** - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป	**๖. กองสวัสดิการสังคม** **๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน** - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน **๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์** - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามเอกสารหมายเลข ๑ – ๕ แนบท้ายภาคผนวก) ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานการเงิน</u>								
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>งานบัญชี</u>								
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>								
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>								
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๑๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
๑๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง</u>								
๑๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานผังเมือง</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.กลางสรรหา
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
๒๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ให้ ก.กลางสรรหา
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
๒๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</u>								
๒๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒๕**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**+๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ

๑) ปลัด อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๘,๔๓๐	๕๘๑,๑๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	นิติกร (ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๙๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑๑,๒๙๐	๑๓๕,๔๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๖๙๐	๑๔๐,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๖๙๐	๑๔๐,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาฯ อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	-	-	-	-	-
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากกรม+เงินรายได้จาก อปท.)	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.หนองบัวเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	**๓๐,๔๕๒,๒๘๙ บาท**	**๓๑,๙๗๔,๙๐๓ บาท**	**๓๓,๕๗๓,๖๔๘ บาท**

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	
	<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>																	
๒	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																	
๑๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๑๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม ให้ ก.กลางสรรหา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>																	
๒๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๒๓,๔๐๐	๒๘,๙๒๐	๓๑,๒๐๐	๕๔,๖๐๐	๘๓,๕๒๐	เงินอุดหนุน+เงินรายได้ อปท.
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
(๔)	**รวม**		**๒๖**	**๒๓**	**๖,๕๕๒,๑๒๐**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**+๑**	**-**	**-**	**๒๕๒,๑๘๐**	**๒๖๘,๒๖๐**	**๒๗๘,๕๘๐**	**๖,๗๐๔,๓๐๐**	**๗,๐๗๒,๕๖๐**	**๗,๓๕๑,๑๔๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														**๑,๓๔๐,๘๖๐**	**๑,๔๑๔,๕๑๒**	**๑,๔๗๐,๒๒๘**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														**๘,๐๔๕,๑๖๐**	**๘,๔๘๗,๐๗๒**	**๘,๘๒๑,๓๖๘**	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๖.๔๒**	**๒๖.๕๔**	**๒๖.๒๗**	

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๐,๔๕๒,๒๘๙.- บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑,๙๗๔,๙๐๓.- บาท
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๓,๕๗๓,๖๔๘.- บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักงานปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น
งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานป้องกันและบรรเทาสาธารภัย	งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค	งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด	งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร ปก./ชก. (๑)

งานส่งเสริมการเกษตรฯ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	๓	-	๘

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)

งานบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

งานผังเมือง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

งานกีฬาและนันทนาการ

งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม

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

ค
ค

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอนแทน	
๑	นางสาวอุไรพร เอี่ยมรอด	ป.โท	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๑,๑๖๐

<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ</u>

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอนแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวกมลวรรณ จุตโต	ป.โท	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๓	นางกัลยาณี สอนคุ้ม	ป.โท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๔	นางสาวณัฏฐณิชา จิ๋วปัญญา	ป.โท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	นายสุวิทย์ นาถกร	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	นายธัมมจักร์ มาเอื้อย	ป.โท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	พนักงานจ้าง													
๗	นายชัยนาท ฉิมสุด	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๘	-ว่าง-	ปวส.	-	ผช.จนท.ป้องกันฯ		-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๙	นายจาตุรงค์ อินฟู	ปวช.	-	ผช.จพง.การเกษตร		-	-	ผช.จพง.การเกษตร		-	๑๓๕,๔๘๐	-	-	๑๓๕,๔๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอนแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๐	นางสาวจรรยา คงสุข	ป.โท	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๑๑	นางจันทร์ทิพา จันป้อม	ป.โท	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๒	นางสาวเตือนจิต ปันเงิน	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๓	นางสาวรัตนา ใจคำ	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ-รายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
	ลูกจ้างประจำ													
๑๔	นางประเทือง จิ๋วทา	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอนแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๕	นายวุฒิชัย ศรีภา	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๑๖	นายอุเทน หิรัญนุช	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๗	นายประวิทย์ วิจักษณศิริกุล	ปวส.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
	พนักงานจ้าง													
๑๘	นายธนวัฒน์ นาถวีระนันท์	ป.โท	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๔๐,๒๘๐	-	-	๑๔๐,๒๘๐
๑๙	นายวรุฒม์ ยาใจ	ปวส.	-	ผช.ช่างไฟฟ้า		-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า		-	๑๔๐,๒๘๐	-	-	๑๔๐,๒๘๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอนแทน	
๒๐	**พนักงานส่วนตำบล** -	ป.ตรี	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง-สาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) ให้ ก.กลางสรรหา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอนแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๑	นางยุพิน เอี่ยมรอด	ป.โท	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง-การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๒	นางสาวนันทนา ต๊ะตา	ป.โท	๑๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๓	-		-	-	-	-	๑๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	-	-	-	-	(ว่าง) อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
	พนักงานจ้าง													
๒๔	นางสาวเกศินี สัพทน	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	เงินอุดหนุน+ เงิน อปท.

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอนแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	นายจิรภัทร แย้มชัย	ป.โท	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการ-สังคม)	อท.	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๕	นางสาวทิพวรรณ รอดคุ้ม	ป.โท	๑๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

-ภาคผนวก-