



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไมตรี ฤทธิมหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

(นายวิรัชชัย ไชยรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักปลัด อบต.</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	ครู ๑ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สมทบ


 (นายวิระพัก ไชยรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงานประจํารถน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๓๔	๓๘	๓๘	๓๘	+๓	-	-	


 (นายวิรัช ไชยรัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	


 (นายวิระชัย ไชกรรัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

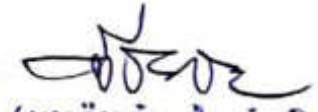
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	


 (นายวิรัช ไชยรัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 แนวนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยพง.สาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	


 (นายวัชรชัย ไชยรัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	


 (นายวิระชัย ไชยรัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่งและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๓

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่ ๓๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- เอกสารแบบ ๑ - ๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่ใช้อยู่ปัจจุบันจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมครบกำหนดและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน

บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและการบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่เลขที่ ๔๔ หมู่ที่ ๓ ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้รับยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองหนองบัวลำภู ประมาณ ๕ กิโลเมตร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๘๐.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๐,๕๐๐ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดเขตตำบลน้ำพัน อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	ติดเขตตำบลบ้านขามและเขตตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	ติดเขตตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	ติดเขตเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑.๓ ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั้งหมดในเขตตำบลหนองบัว เป็นพื้นที่ราบสูงมีแม่น้ำไหลผ่านประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีอาณาเขตพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. หมู่ที่ ๑	บ้านห้วยทราย
๒. หมู่ที่ ๒	บ้านภูพานทอง
๓. หมู่ที่ ๓	บ้านโคกแก่นช้าง
๔. หมู่ที่ ๔	บ้านสุขเกษม
๕. หมู่ที่ ๕	บ้านวังน้ำขาว
๖. หมู่ที่ ๖	บ้านเสาเล้า

- ๗. หมู่ที่ ๗ บ้านวังหมื่นใต้
- ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านวังน้ำขาวใหม่พัฒนา

๑.๕ จำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนกลาง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓)

หมู่ที่ ๐	จำนวนประชากร	๕๕๕ คน	ชาย	๒๙๑ คน	หญิง	๒๖๔ คน	มี	๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑	จำนวนประชากร	๙๑๐ คน	ชาย	๔๕๙ คน	หญิง	๔๕๑ คน	มี	๓๓๖	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	จำนวนประชากร	๑,๒๑๑ คน	ชาย	๕๙๒ คน	หญิง	๖๑๙ คน	มี	๕๔๘	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	จำนวนประชากร	๙๑๓ คน	ชาย	๔๔๔ คน	หญิง	๔๖๙ คน	มี	๓๙๘	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	จำนวนประชากร	๗๗๒ คน	ชาย	๔๐๗ คน	หญิง	๓๖๕ คน	มี	๒๓๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	จำนวนประชากร	๖๕๐ คน	ชาย	๓๑๖ คน	หญิง	๓๓๔ คน	มี	๒๑๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	จำนวนประชากร	๗๒๔ คน	ชาย	๓๔๘ คน	หญิง	๓๗๖ คน	มี	๒๓๐	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗	จำนวนประชากร	๓๔๖ คน	ชาย	๑๖๘ คน	หญิง	๑๗๘ คน	มี	๑๙๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘	จำนวนประชากร	๘๑๔ คน	ชาย	๔๐๗ คน	หญิง	๔๐๗ คน	มี	๒๒๒	ครัวเรือน
รวมทั้งสิ้น		๖,๘๙๕ คน	ชาย	๓,๔๓๒ คน	หญิง	๓,๔๖๓ คน	มี	๒,๓๗๘	ครัวเรือน

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

๒.๑.๑ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรม ด้านเกษตรกรรม คือ ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รับจ้างทั่วไป

๒.๑.๒ หน่วยธุรกิจในเขตตำบล

- โรงสี	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านค้า	จำนวน	๕๖	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	จำนวน	๖	แห่ง
- โรงแรม/รีสอร์ท	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน	๕	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๕	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๕	แห่ง
-----------------	-------	----	------

๓.๓ สาธารณสุข

- อัตรากามีและใช้ส้วมราดน้ำ จำนวนร้อยละ ๑๐๐

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

- ถนนลาดยาง	๑๑	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๒๙	สาย
- ถนนลูกรัง	๓๓	สาย

- ๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

- ๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
- ๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
- ๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

- ๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
- ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
- ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
- ๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นราย
ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
- ๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้ในการอุปโภค - บริโภค
- ๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคม
ไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

- ๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

- ๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
- ๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
- ๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

- ๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
- ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
- ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
- ๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นราย
ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
- ๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้ในการอุปโภค - บริโภค
- ๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคม
ไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- ๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการ

ที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง

และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
- ๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศาสนาอย่างสม่ำเสมอ
- ๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร
๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสาน

ต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรค

ไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

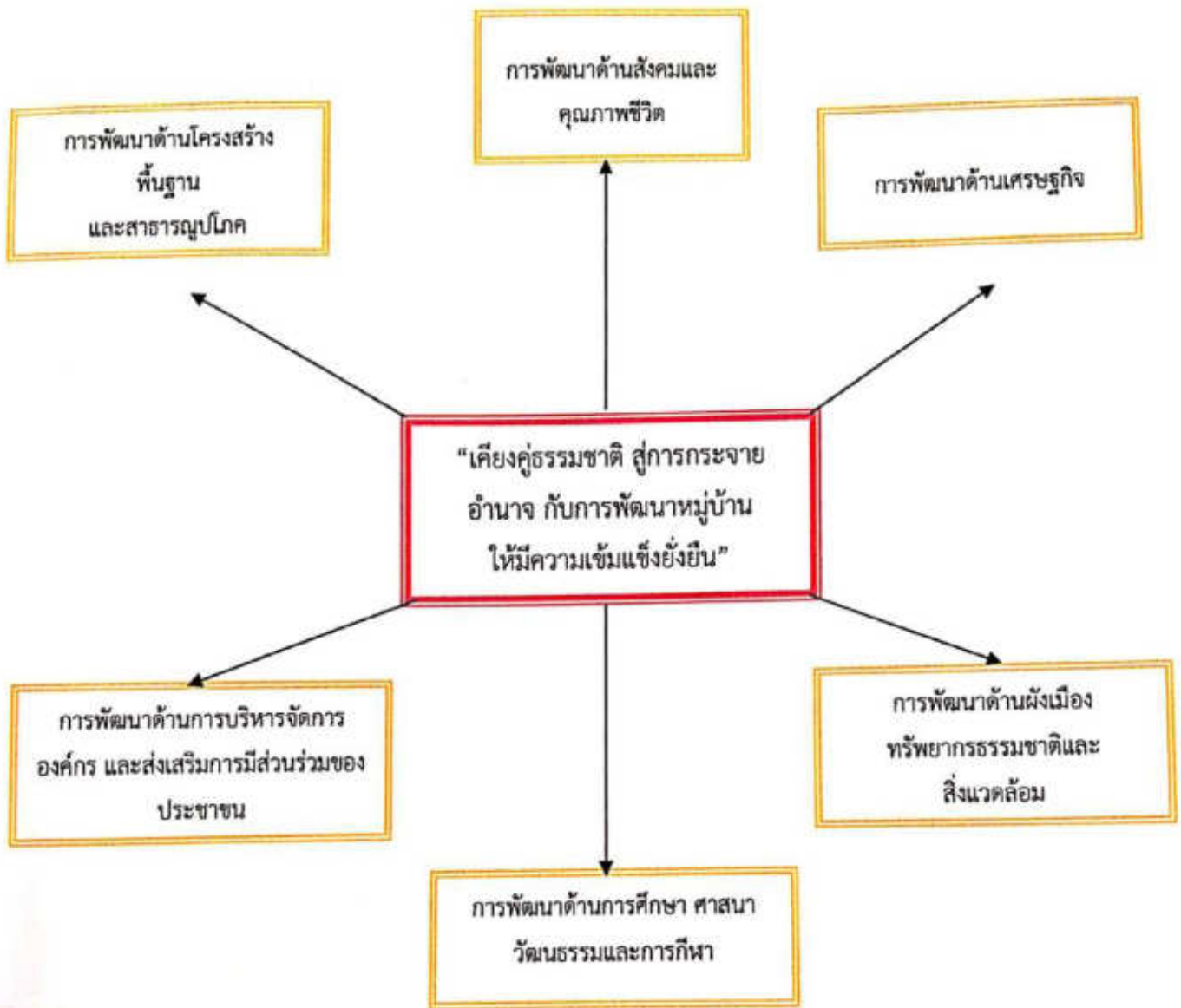
๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่และการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว ได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหา กำหนดแบ่งภารกิจใหม่โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

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) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ซึ่งทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ เนื่องจากได้ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว เน้นสภาพความต้องการบนพื้นฐานของการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๙ อัตรา โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้เหมาะสมอีกด้วย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของ อบต. - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา อบต. - งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก - งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ <p>พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม <p>สัมมนา การศึกษาและดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ อบต. 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของ อบต. - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา อบต. - งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก - งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ <p>พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม <p>สัมมนา การศึกษาและดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ อบต. 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัยต่าง และงาน OTOS - งานป้องกันเพลิงภัย ระวังอัคคีภัย - งานป้องกันและบรรเทาอันตรายจากอุทกภัย วาดภัย การอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน - งานเวรยามรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานอันเกี่ยวเนื่องกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษา <p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัยต่าง และงาน OTOS - งานป้องกันเพลิงภัย ระวังอัคคีภัย - งานป้องกันและบรรเทาอันตรายจากอุทกภัย วาดภัย การอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน - งานเวรยามรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานอันเกี่ยวเนื่องกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษา <p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 	<p>๑.๘ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบร่างสัญญาทรัพย์สิน สัญญาซื้อขาย สัญญารับสภาพหนี้ - งานตรวจสอบร่างประกาศสอบราคา - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศและคำสั่ง - งานปรับปรุงระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง - งานควบคุมและดูแลการดำเนินการทางคดีต่าง ๆ - งานศึกษาข้อมูล รวบรวมแสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบรับจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินใน อบต. <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่- งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริการสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมโรค	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่- งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริการสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมโรค	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายในด้านงบประมาณ- งานตรวจสอบภายในด้านการเงิน- งานตรวจสอบภายในด้านการบัญชี- งานตรวจสอบภายในงานพัสดุ- งานตรวจสอบงานประมาณราคา- งานตรวจสอบโครงการ	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๔	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นางงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นางงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพง.สาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานปลัด อบต.	กลาง	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๖๕๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๕,๕๔๐	๓๘,๕๐๐	
๒	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	๔๐๒,๗๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๓๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๕๐	๓๐,๒๒๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๕๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๖,๓๖๐	๓๖๘,๕๘๐	๒๗,๕๘๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๓๖๙,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๔๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๘๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐	
๑๐	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑	๒๑๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๗,๘๘๐	
๑๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มเติม	
๑๒	ครู พนักงานจ้าง		๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดโดยกฎหมาย	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๒๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	๑๙,๐๑๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๒๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	๑๙,๐๑๐	
๑๕	ผ.ช.จง.ป้องกันและบรรเทาฯ		๑	๑๙๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๙๙,๒๘๐	๒๐๕,๒๘๐	๒๑๖,๕๒๐	๑๑,๕๖๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๒๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๐,๕๔๐	
	รวม			๔,๑๒๘,๓๒๐	๒๑๐,๐๐๐							๕๑๒,๕๖๐	๕๑๐,๘๘๐	๕๑๒,๐๘๐	๔,๙๕๖,๕๘๐	๕,๑๒๖,๒๒๐	๕,๒๙๔,๕๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตัว (บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑๖๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๓,๘๓๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑๓๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๕๐๐	
๑๙	พนักงานขับรถจักรยานยนต์(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)		๑	๑๕๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๓,๓๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๕๐๐	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๕๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๒,๖๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๕๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๖๓,๘๔๐	๗๑,๘๘๐	๘๐,๒๘๐	กำหนดบัญชี	
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๔๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๕๐,๔๐๐	๕๗,๙๖๐	๖๕,๗๖๐	จบศ.สมทบ	
๒๔	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๕	นักการ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๖	คนงานประจํารถน้ำ		๒	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๘	คนงาน		๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๙	คนงาน กองคลัง		๒	๐	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	๒๓๖,๐๐๐	๐	๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๐	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๓๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐	
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๗๓,๓๒๐	๑๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑๓๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๒๓,๗๖๐	๑๓๑,๓๖๐	๑๓๙,๓๒๐	๒๕,๙๗๐	
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๒๘๐	๒๗๖,๒๘๐	๒๘๓,๕๔๐	๒๓,๓๗๐	
	รวม			๙,๒๘๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐							๓๐๗,๘๐๐	๓๑๕,๐๔๐	๓๒๓,๔๐๐	๙,๖๙๔,๓๒๐	๙,๗๖๗,๓๒๐	๙,๘๖๗,๗๖๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัว (บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง																			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๓๗๖,๓๖๐	๓๘๓,๒๔๐	๓๙๐,๖๘๐	๑๔,๑๑๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๓๕๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๓๖๖,๐๘๐	๓๗๒,๘๐๐	๓๗๙,๖๔๐	๑๓,๓๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๓๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๓๒๗,๐๘๐	๓๓๒,๒๔๐	๓๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์(หักกะ)		๑	๓๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๓๒๒,๑๖๐	๓๒๗,๐๘๐	๓๓๒,๒๔๐	๙,๗๘๐	
๓๘	คนงาน		๒	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองช่าง																			
๓๙	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๔๑๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐	
ผู้อำนวยการกองช่าง																			
๔๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๕,๑๘๐	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๖๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๘๓,๒๔๐	๒๘๖,๒๘๐	๒๒,๔๘๐	
พนักงานจ้าง																			
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๖๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๘๐	๑๓,๘๓๐	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๒,๘๔๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๒,๘๔๐	
๔๕	พนักงานขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ(หักกะ)		๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๑,๐๒๐	
๔๖	คนงาน		๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๗	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๓๘,๕๒๐	
รวม				๓,๒๓๔,๙๖๐	๘๔,๐๐๐							๒๑๗,๓๘๐	๒๑๒,๙๘๐	๒๑๖,๓๐๐	๙,๕๗๖,๓๘๐	๙,๖๕๙,๗๒๐	๙,๗๔๕,๙๖๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๙	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และสิ่งแวดล้อม		๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๓๘๐,๘๔๐	๓๘๘,๓๖๐	๓๙๕,๗๒๐	๑๔,๔๙๐	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกของ) (กักข)		๑	๑๒๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๓๒๗,๐๘๐	๓๓๒,๒๔๐	๓๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกของ) (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๕๒	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๕๓	คนงาน หน่วยตรวจสอบภายใน		๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๐๔๐	๓๑,๓๔๐	
รวม				๖๐	๙๒๐,๒๘๘,๙๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	+๕			๓,๐๖๒,๗๐๐	๔,๐๕,๗๖๐	๔,๑๒,๘๖๐	๓๖,๕๖๗,๕๖๐	๓๖,๘๗๖,๓๒๐	๓๗,๖๙๔,๗๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ:

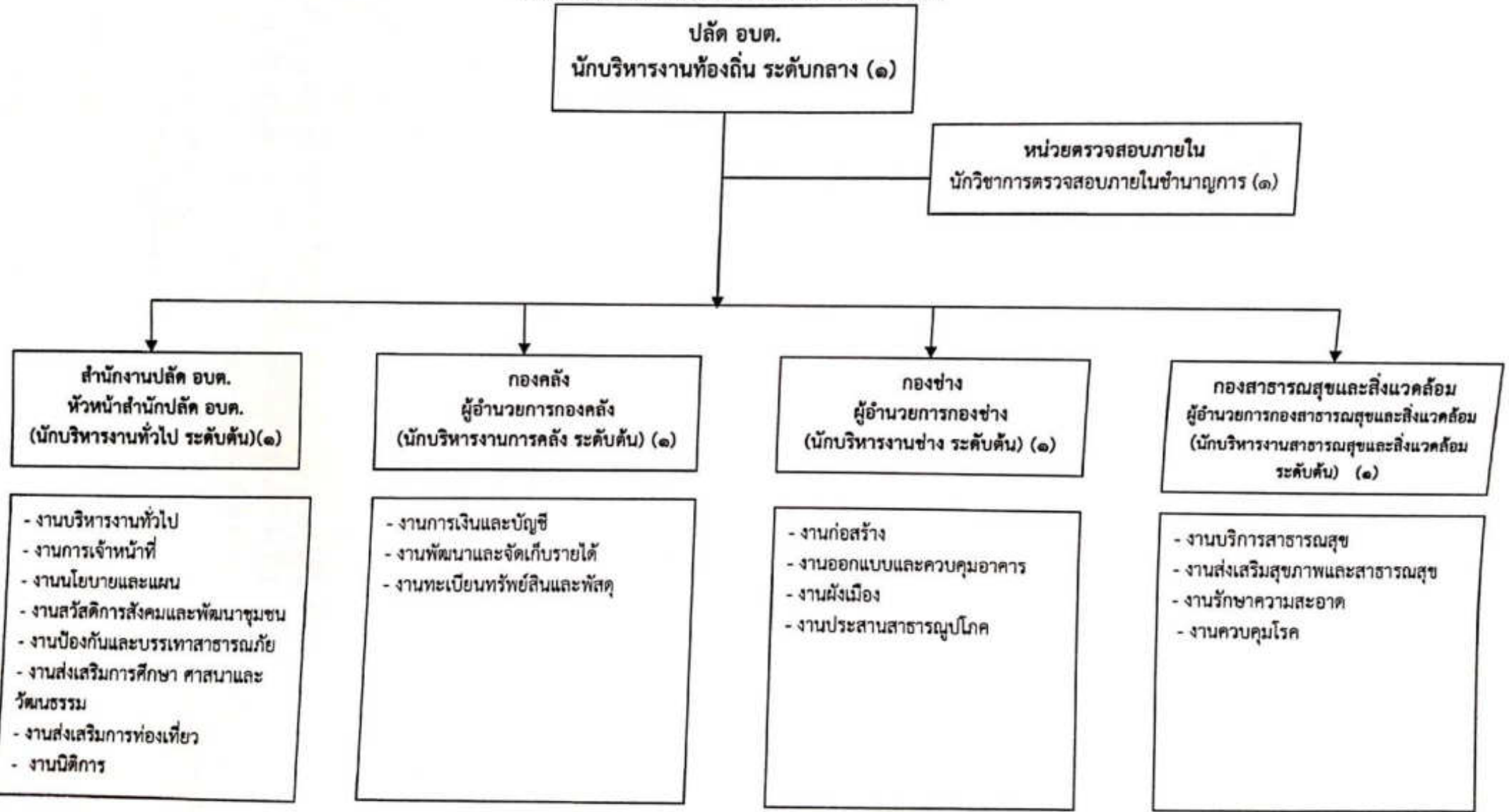
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๐,๙๕๐,๐๐๐.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๔๒,๙๙๗,๕๐๐.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๕,๑๔๗,๓๗๕.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

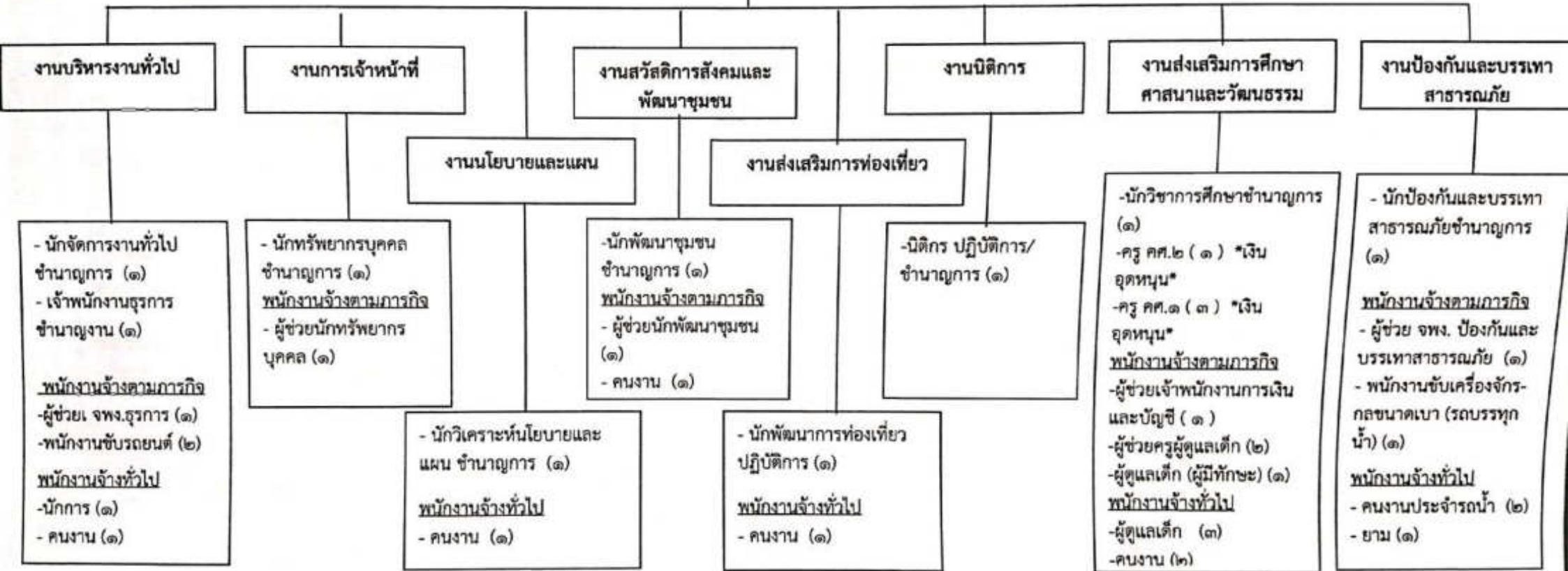
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



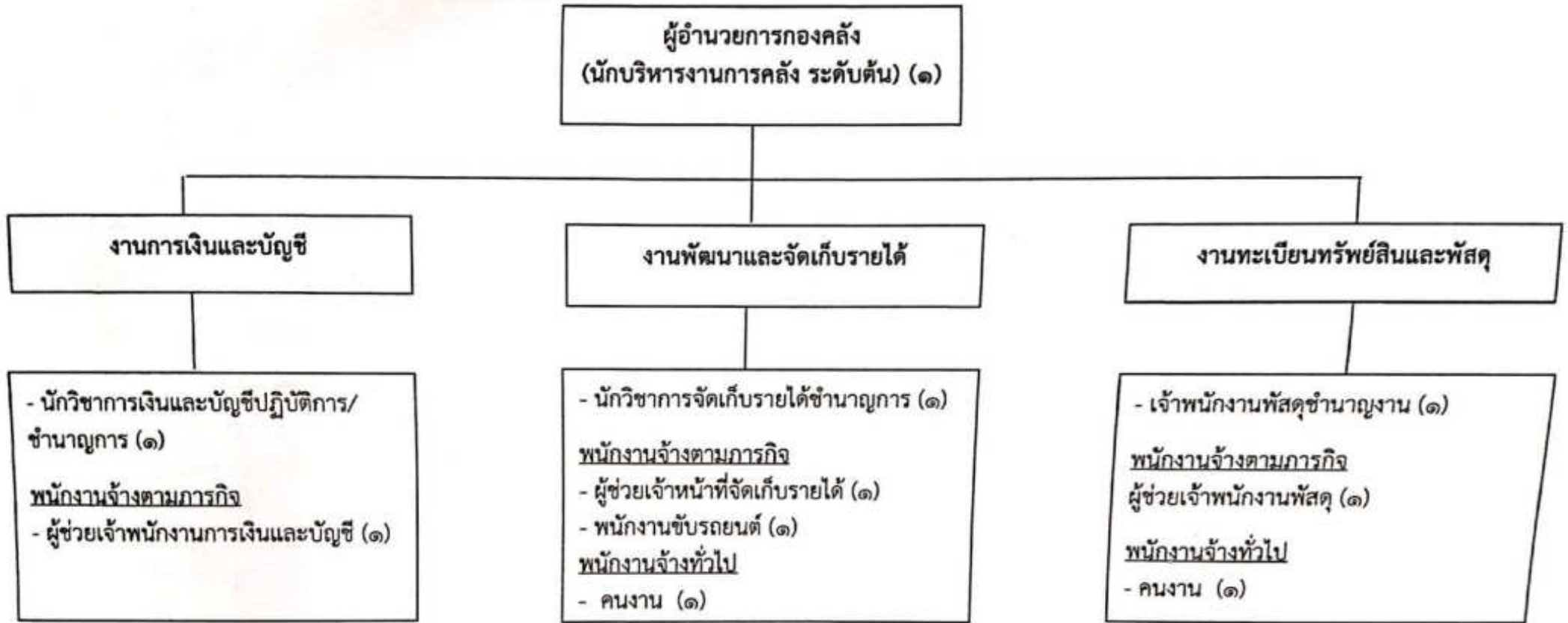
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



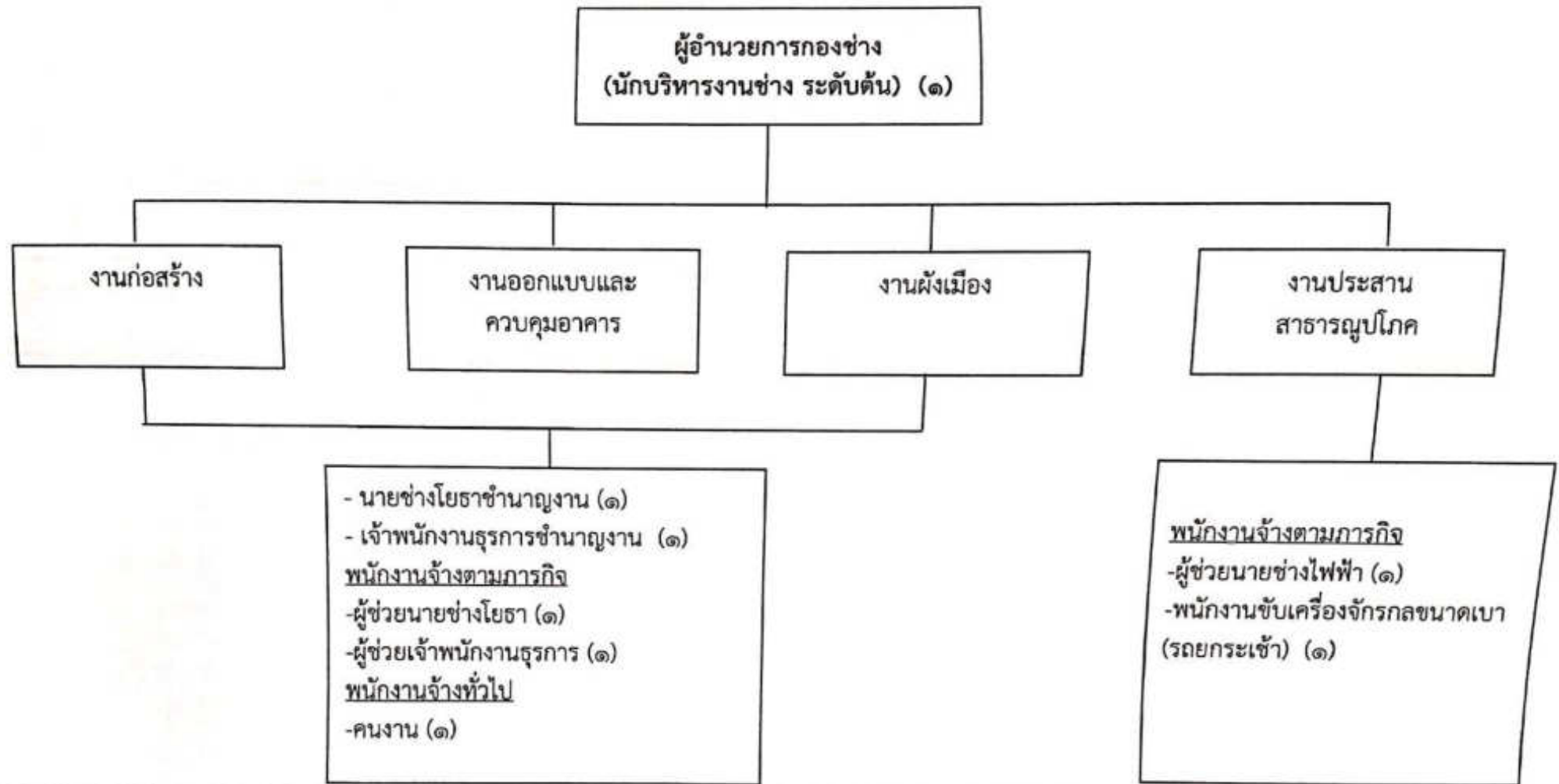
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๕	๗	-	-	-	๑	-	-	๑๑	๑๒	๓๗

โครงสร้างของกองคลัง



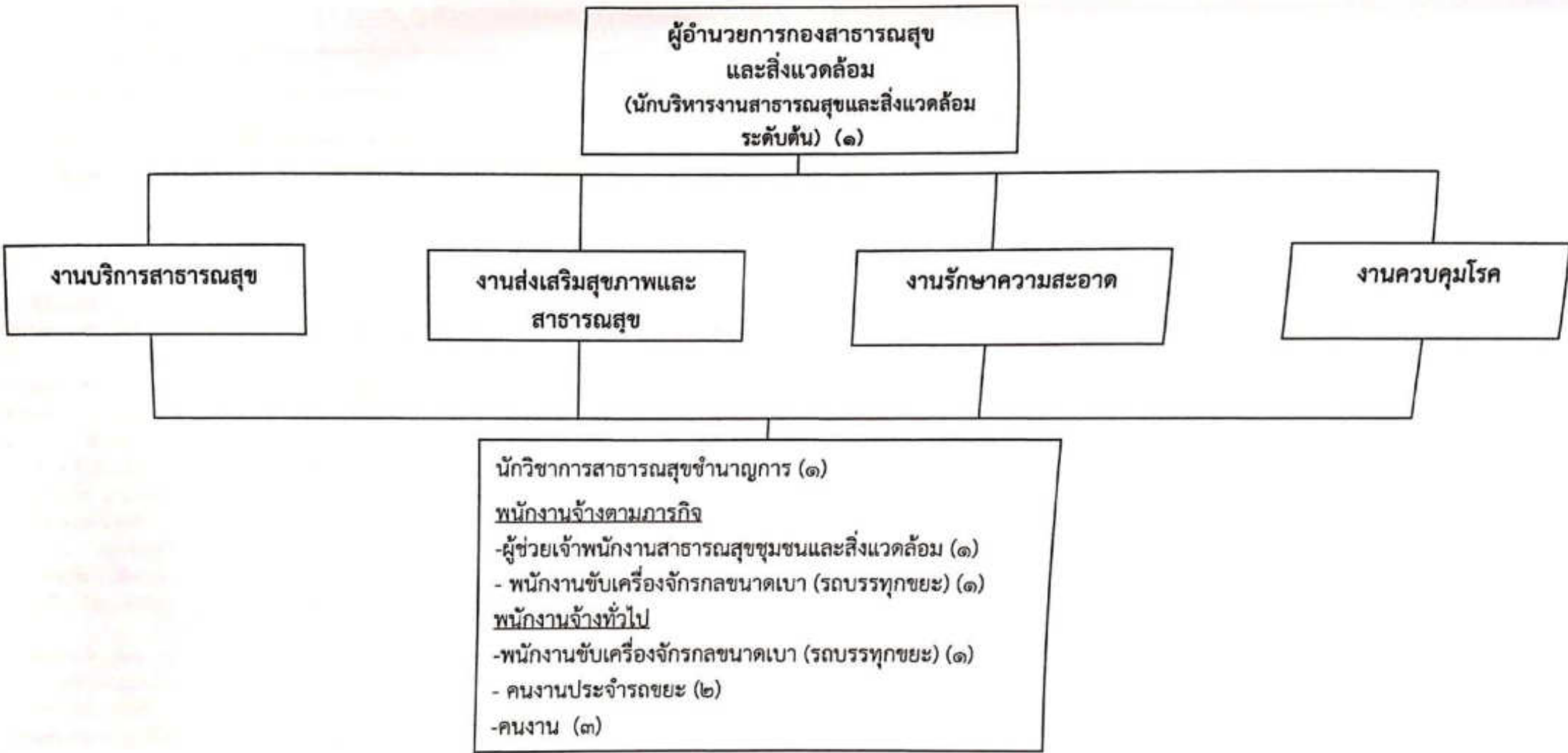
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	๑๐

-๓๓๓-
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔	๑	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๖	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓	นายวีระชัย ไชยรัตน์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางจันทรา จันทร์คณา สำนักปลัด อบต.	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๓-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นายเชษฐ์ คันธภูมิ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔	น.ส.ศุติมา ปัญจะศิลา	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	น.ส.สุทธิณี ทิมาณาคำ	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	น.ส.สุภาวดี คุ่มเจริญ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นายเชิดชัย ปานะถึก	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๘	จ.ส.อ.อุทานทิมาณพัช มหาจันทร์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๓๖๑๐-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทา	ชก.	๗๐-๓-๐๓-๓๖๑๐-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทา	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๙	จ.อ.ภาณุวัฒน์ วิลีชานาม	ปวส.	๗๐-๓-๐๓-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๐-๓-๐๓-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๑๐	น.ส.ศรีหทัย ศรีสิงห์	-ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๗๐-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๓๔,๕๖๐	-	-	๒๓๔,๕๖๐
๑๑	-	-	-	-	-	๗๐-๓-๐๓-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๒	นางภาณุมาศ มูลละ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๓	ครู	คศ.๒	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๓	นางวารุณี ไทยเรือง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๓	ครู	คศ.๑	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	"
๑๔	นางชนวรรณ เครือลี	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๔	ครู	คศ.๑	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	"
๑๕	นางเพ็ญประภา บุรพันธ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๒	ครู	คศ. ๑	๗๐-๓-๐๓-๒๒๒๔-๓๗๒	ครู	คศ. ๑	-	-	-	"
๑๖	พนักงานจ้าง นายอาคม ผาเสาร์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๑๗	นางน้ำฝน นามวิเศษ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๑๘	นายสุปัญญา คุณวงค์	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	๑๙๓,๕๖๐	-	-	๑๙๓,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นางสาวชนาวรรณ กัปโก	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๒๐	นายพนม อินุ	อนุปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๕๖๐	-	-	๑๒๕,๕๖๐
๒๑	นายพิสิษฐ์ มาศรี	ปวท.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๘๐๐	-	-	๑๒๒,๘๐๐
๒๒	นายบัญญัติ ชูศรีสินธุ์	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๕๙,๖๐๐	-	-	๑๕๙,๖๐๐
๒๓	น.ส.ปวีณา อำไพ	ปวส.	-	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๔	นางนงนภพร อ่อนฤกษ์	อนุปริญญา	-	ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๕๓,๒๐๐	-	-	๑๕๓,๒๐๐
๒๕	น.ส.วิรัชชา น้อยมี	ปริญญาตรี	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	"
๒๗	นายปองปริศา ผาบศิริ	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสุริยา สีเพิ่มทอง	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายสมบัติ สมบัติดี	ม.๖	-	คนงานประจำรถน้ำ	-	-	คนงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายตันตระการ อิมนาง	ป.๖	-	คนงานประจำรถน้ำ	-	-	คนงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางปณิตา ไชยรัตน์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางประสมลักษณ์ ศรีศาลศรี	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางดวงพร เครือลี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	น.ส.กุสุมา สุทธิโสภานันท์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.ชมภู พหลัท	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	น.ส.คณินันต์ย์ คำมภูเขียว	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(หักคสทမ်း)
๓๘			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(หักคสทမ်း)
	กองคลัง											
๓๙	นางศิริญา ตัญญาภักดิ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๖๗,๕๖๐
๔๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๑	นายกิตติกร สาศรี	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๓,๖๕๐	-	-	๓๑๓,๖๕๐
๔๒	นางเพียงสมัย นามเส	ปวส.	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๐,๔๕๐	-	-	๒๘๐,๔๕๐
	พนักงานจ้าง											
๔๓	น.ส.ชนิษฐา มีปากดี	ปวส.	-	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๓๒๐	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๔๔	น.ส.คณินิจ แก่นนาคำ	ปริญญาตรี	-	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๙,๖๐๐	-	-	๑๕๙,๖๐๐
๔๕	น.ส.เจนจิรา นันทะ	ปวช.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๔๖	นายณัฐพล ล้อมสูงเนิน	อนุปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๔๗	นางชบาพร ถนอมสัมฤทธิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นายภาณุพงศ์ วงศ์ใหญ่ กองช่าง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๙	นายเอกภพ คารีย์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๘,๑๖๐
๕๐	นายพุกศักดิ์ ไม่นาง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๑	นางสร้อยญา จันทะวงศ์ พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๕๒	นายกรกต หนูท้าว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๖๕,๙๖๐	-	-	๓๖๕,๙๖๐
๕๓	นายทองเดช อินทรคำดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๕๕,๐๘๐	-	-	๓๕๕,๐๘๐
๕๔	นายอุททยา ศรีกระภา	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๕,๐๘๐	-	-	๓๕๕,๐๘๐
๕๕	นายเอกภพ ไชยรัตน์	ป.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	-	๓๓๒,๒๕๐	-	-	๓๓๒,๒๕๐
๕๖	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๗	กองสาธารณสุข ว่าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๘	นางรุ่งนภา สุธัญญ์ พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๖๒,๒๕๐	-	-	๔๖๒,๒๕๐
๕๙	น.ส.วิภาวรรณ เครือสี	ปวส.	-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข	-	๓๗๓,๘๘๐	-	-	๓๗๓,๘๘๐
๖๐	นายสมพรศักดิ์ ดุยชาติโก	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๓๒๒,๑๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๑	นายสุพจน์ ศรีแสน	ม.๖	-	"	-	-	"	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๒	นายฉัตรชัย ชารีแก้ว	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๓	นายคำมูล จรรยา	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๔	นายหัทธิน นันทนา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๕	นายศรวณ โคตดา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๖	นายชำนาญ เฝียงเหนือ หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๖๗	นางสุปรียา ปิ่นแคน	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๐-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้สำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ ตลอดจนการจัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดสำคัญของงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความซ้ำซ้อนของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลด้วยดี

๙. ส่งเสริมการพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน

๑๐. ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่าง

รอบรู้

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑. กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้” ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา

๒. ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง ผู้ปฏิบัติงาน มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

๓. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ (๗๐ พัฒนาดตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : ๑๐ เรียนรู้จากฝึกอบรม)

๔. ให้มีการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน ๖๐:๔๐

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน
