

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๘
๑๔. ภาคผนวก	

\*\*\*\*\*

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา

ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ใน

การกำหนดค่านวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง

ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ

ทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
- (๕) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภคที่เพียงพอ

#### ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งการผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค



## ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน กรรมสิทธิ์ในที่ดิน
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

## ๔.๓ ด้านสังคม

### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ปัญหาในการแวดระวังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำ รถดับเพลิง
- (๔) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างมีระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

## ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

### สภาพปัญหา

- (๑) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๒) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### ความต้องการ

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๒) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๓) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตพื้นที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

##### ความต้องการ

- (๑) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตพื้นที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในสื่อการเรียนการสอน
- (๒) ปัญหาลานกีฬาไม่ได้มาตรฐาน
- (๓) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๔) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๕) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๖) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

##### ความต้องการ

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๒) จัดสร้างลานกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๔) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

“พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มุ่งเน้นการศึกษา สืบสานภูมิปัญญา รักษาสิ่งแวดล้อม”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๕. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๗. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๘. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๒. คลอง ห้วย หนอง บึง ทางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก
๓. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๔. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๖. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๗. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ	- จำนวนโครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
๓. ก่อสร้างขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา	- จำนวนการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน - จำนวนการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย - ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด

## ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา

### เป้าประสงค์

๑. สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๔. สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
๕. เพื่อป้องกันและให้ความรู้แก่ประชาชนในการรู้จักและป้องกันโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้น
๖. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๗. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๘. เพื่อให้ประชาชนมีสถานกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกาย
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรเพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์+

๑. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๒. ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง ลดจำนวนคนไข้ที่ติดจากโรคระบาด
๓. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีเข้าถึงการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
๕. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ในพื้นที่ มีสวัสดิการที่เข้มแข็ง

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"><li>- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน</li><li>- จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม</li><li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน</li><li>- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน</li></ul>

<p>๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- จำนวนครั้งที่ดำเนินการ</li> </ul>
<p>๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้ออกกำลังกาย</li> </ul>
<p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนสำหรับประชาชนและจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ระดับตำบล</li> <li>- สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) ให้กับนักเรียนทุกคน</li> <li>- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน</li> </ul>
<p>๕. ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน และพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานเพื่อป้องกันและเฝ้าระวัง ระบาดโรคระบาด</li> <li>- สนับสนุนกิจกรรมของอสม.ตำบลหนองบัว</li> </ul>
<p>๖. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- จำนวนการรณรงค์ การประชาสัมพันธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ</li> </ul>
<p>๗. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับเป็นประจำทุกเดือน</li> <li>- จำนวนโครงการที่ดำเนินการจัดสวัสดิการ</li> </ul>

### ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๓. จำนวนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆที่เกิดขึ้น ในท้องถิ่น
๔. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการของอบต.ให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. เพื่อส่งเสริม และผลักดันให้ประชาชนทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของอบต. ให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. อบต.มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ
๓. ประชาชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการแก้ปัญหาของ อบต.มากขึ้น

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้	- อาชีพที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่างๆ ธุรกิจร้านค้า ชุมชน กองทุนหมู่บ้าน	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓.ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร	- จำนวนการปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
๔.ส่งเสริมการตลาดชุมชน สินค้าพื้นเมือง	- จำนวนการส่งเสริมการตลาดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง
๕.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - จำนวนประชาชนในหมู่บ้านที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนครั้งที่มีการจัดประชาคม - จำนวนหมู่บ้านที่มีป้ายประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน

๖. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การให้บริการประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- ร้อยละของประชาชนในการให้บริการด้านระบบข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร</li> </ul>
๗. พัฒนาระบบการบริหาร พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านรายได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งที่มีการจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมของการจัดทัศนศึกษา</li> </ul>
๘. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบเทคโนโลยี การสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งที่ดำเนินการจัดหาวัสดุ/ครุภัณฑ์ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- จำนวนโครงการที่ให้การสนับสนุนพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของท้องถิ่น</li> <li>- การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องประชุม เป็นต้น</li> </ul>

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

##### เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นคุณค่า และมีจิตสำนึกตระหนักในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒ ปรับปรุงและดูแลภูมิทัศน์ในสถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่ราชการในเขตพื้นที่และบ้านของตนเอง
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมปลูกป่า
๔. ตรวจสอบและดำเนินควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพให้ถูกต้องและมีมาตรฐาน

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่ราชการ มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดเก็บขยะ
- ของครัวเรือน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูกป่า

##### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนกิจกรรมที่รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ</li> </ul>

๒. ป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
๓. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อบำบัดและการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

### ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ทำนุบำรุงศาสนา สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมศาสนา สืบสานศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา</li> </ul>

### ๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

#### เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์และกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร



๒. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ด้านเกษตร เพื่อส่งเสริม และฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนได้สามารถดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็ง
๒.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - จำนวนกลุ่มที่ได้ทำการขับเคลื่อนระบบเกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์ - จำนวนครัวเรือนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
		W๒	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๒	มีแผนพัฒนา อบต.	W๓	ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น		
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า น้ำกระท่อม
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของ		

	ตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิของตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอพื้นที่รับผิดชอบมีมาก
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ		
S๘	ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน	W๗	ขาดการรวมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง สมาชิกมีน้อย
		W๘	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑	มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ	T๑	อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	T๕	น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T๖	การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมี	T๗	ภัยธรรมชาติฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

	ความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อย่างทั่วถึง		
0๘	มีนโยบายและแผนแม่บทเพื่อการท่องเที่ยวที่ ยั่งยืนในจังหวัดตรัง ซึ่งทำให้มีเครือข่ายการ ท่องเที่ยว	T๘	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการ จัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
0๙	การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหา เสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๙	ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑๐	นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคมจัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน	T๑๐	สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
		T๑๑	ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๑๑	มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง	T๑๒	เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การพัฒนาไม่มีความต่อเนื่อง
S๙	มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน	W๙	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
S๑๐	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W๑๐	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
S๑๑	มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง	W๑๑	จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป
S๑๒	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๑๒	ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
S๑๓	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	W๑๓	สถานที่ท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
S๑๔	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม		
S๑๕	ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		
S๑๖	มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ		
S๑๗	มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์		

<p>ในการเกษตร และมีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยว</p>		
---	--	--

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทำให้ทราบถึงอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕) และมาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ(มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงบการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางบการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

## ๑) วิเคราะห์จากปัจจัยภายในองค์กร

### ๑.๑ จุดแข็ง (Strong)

- เจ้าหน้าที่มีการนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสม สายการบังคับบัญชาไม่ซ้ำซ้อนเป็นไปตามระบบการบริหารงานบุคคลและง่ายต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- เจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาและสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ รู้จักพื้นที่และเข้าใจความต้องการของประชาชน มีความเป็นญาติสามารถทำงานได้ง่าย

### ๑.๒ จุดอ่อน (Weak)

- ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บางรายไม่กระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควรทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
- ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านโยธา ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าไม่ทันกับความเดือดร้อนของประชาชนในตำบล
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานต่างๆ จะต้องผ่านระบบสารสนเทศเกือบทุกตำแหน่งทำให้อุปกรณ์ เครื่องมือ ไม่เพียงพอและมีคุณภาพต่ำ

## ๒) การวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

### ๒.๑ โอกาส (Opportunity)

- นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และความหลากหลายทางวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่ในจุดภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการคมนาคมสะดวก สามารถพัฒนาเป็นตำบลเศรษฐกิจได้

### ๒.๒ อุปสรรค (Threat)

- เหตุการณ์ความวุ่นวายทางการเมืองในระดับชาติ ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่



- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัดเท่าที่ควร
- ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทำให้ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร
- การติดต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่ยังมีปัญหาเข้าใจไม่ตรงกันทำให้การประสานงานมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร

**แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ</p> <p>๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓. ก่อสร้างขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน และพัฒนาปรับปรุง คุณภาพน้ำประปา</p> <p>๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค และเพื่อ การเกษตร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริม การศึกษา</p>	<p>๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓. การป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด และรวมทั้งส่งเสริม กิจกรรมการกีฬา</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชน</p> <p>๕. ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน และพัฒนาสุขภาพอนามัยของ ประชาชน</p> <p>๖. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๗. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน</p>	<p>๑. ส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้</p> <p>๒. สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่างๆ ธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุนหมู่บ้าน</p> <p>๓. ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๔. ส่งเสริมการตลาดชุมชน สินค้าพื้นเมือง</p> <p>๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>

	๖. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การให้บริการประชาชน ๗. พัฒนาระบบการบริหาร พัฒนาบุคลากรและเพิ่ม ประสิทธิภาพในด้านรายได้ ๘. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบเทคโนโลยี การสื่อสาร
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่ การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ทำนุบำรุงศาสนา สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนงานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านอยู่ดีมีสุขขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัว	๑. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร รายย่อยใน ภาคการเกษตรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างและกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงาน\_ทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่โดยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงจำเป็นต้องคงตำแหน่งว่างเดิมไว้ของสำนักงานปลัดและ กองคลัง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองบัว	๓	๓๑,๐๔๓,๕๓๕	๑๕	๑๓	
๒	อบต.เขาไพร	๓	๒๓,๔๖๕,๐๐๐	๑๑	๗	
๓.	อบต.คลองปาง	๔	๒๕,๓๘๗,๐๒๐	๑๓	๑๑	
๔.	อบต.ควนเมา	๔	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๑๒	
๕.	อบต.หนองปรือ	๔	๔๐,๙๕๐,๐๐๐	๑๕	๑๗	

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานตรวจสอบภายใน -งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	<b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานตรวจสอบภายใน -งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	

<p>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>-งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>-งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>-งานศูนย์ อปพร.</p> <p><b>๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม</b></p> <p>-งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์</p> <p>-งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</p> <p>-งานด้านสวัสดิการสังคม</p>	<p>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>-งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>-งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>-งานศูนย์ อปพร.</p> <p><b>๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม</b></p> <p>-งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์</p> <p>-งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</p> <p>-งานด้านสวัสดิการสังคม</p>	
<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <p>-งานการบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</p> <p>-งานการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า ใบอนุญาต</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p>	<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <p>-งานการบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</p> <p>-งานการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า ใบอนุญาต</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p>	

<p><b><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</li> <li>-งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>-งานจัดทำระบบข้อมูล</li> </ul>	<p><b><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</li> <li>-งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>-งานจัดทำระบบข้อมูล</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและฝาย ทดน้ำ</li> <li>-งานระบบข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค</li> </ul> <p><b><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>-งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและฝาย ทดน้ำ</li> <li>-งานระบบข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค</li> </ul> <p><b><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>-งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและบริหารงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามเอกสารหมายเลข ๑-๕ แนบท้ายภาคผนวก) เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อุดหนุน/ ท้องถิ่นสมทบ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	๑+	-	-	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๕๑,๑๒๐	๖๑๓,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๑,๒๕๖๒,๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๒.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.หนองบัว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๘,๔๗๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๒๔,๘๗๐	๒๙๘,๔๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๖.	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๘.	ครู ค.ศ.๑	๒	๐	๐	๐	๐	๐



๙.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๗,๓๙๐	๒๐๘,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๔๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๑๒.	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๔๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๓,๔๖๐	๔๑,๕๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐
๑๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒,๐๕๐	๒๔,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒,๐๕๐	๒๔,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๘.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๐.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๑.	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๑,๒๕๖๒,๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.หนองบัว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๕๓,๓๘๐	๕๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑๗,๕๔๐	๒๑๐,๔๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๓๙๐	๑๒๔,๖๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๐๙๐	๑๓๓,๐๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

**หมายเหตุ** ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**หมายเหตุ** ในปี ๒๕๖๒,๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

**๓. กองช่าง**

๑) กองช่าง อบต.หนองบัว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	๑	๓๑,๕๓๐	๓๑๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓.	นายช่างโยธา	๑	๑๔,๖๘๐	๑๗๖,๑๖๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐
๔.	นายช่างไฟฟ้า	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๘.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

**หมายเหตุ** ในปี ๒๕๖๑,๒๕๖๒,๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

**๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

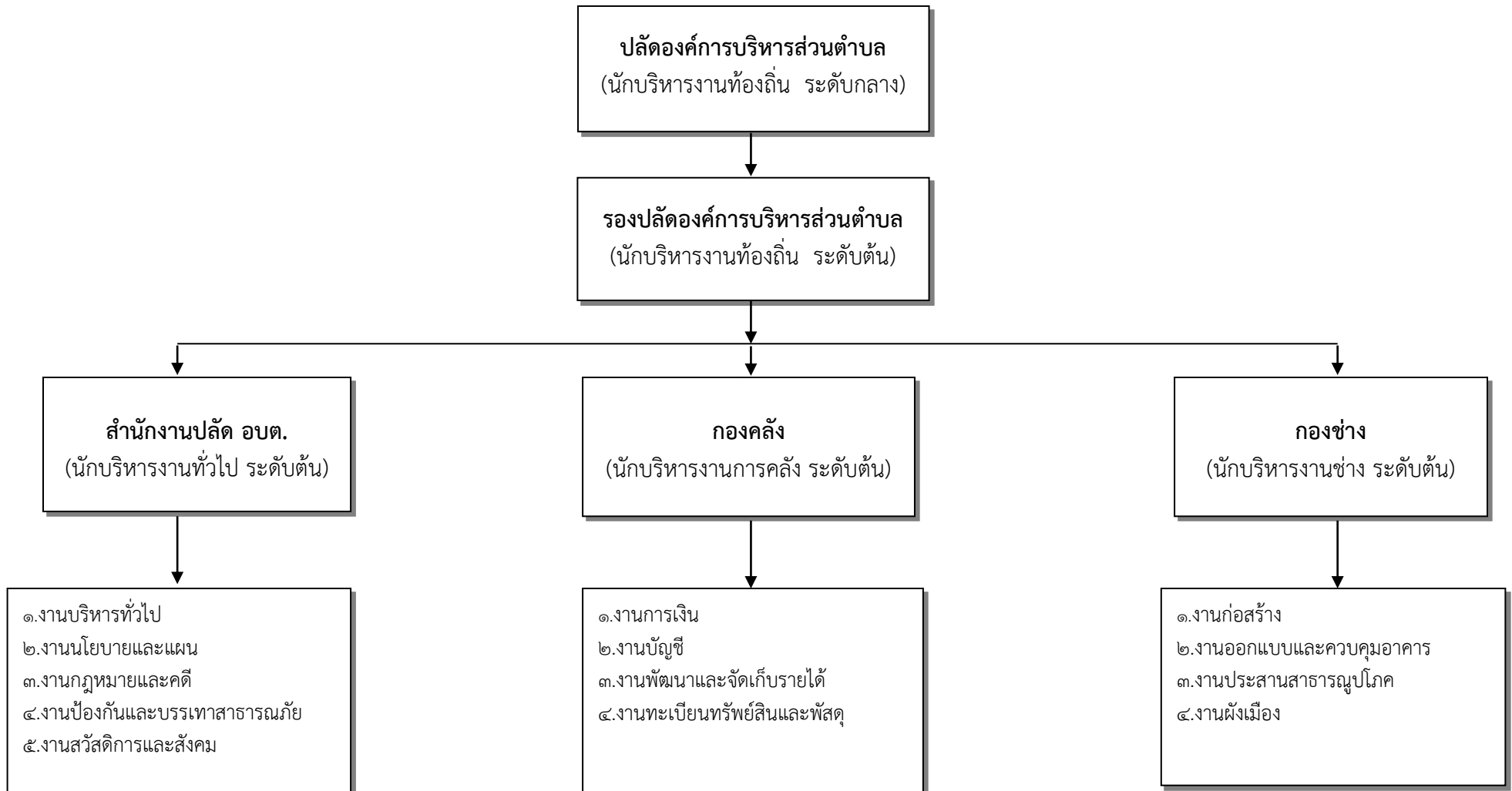
ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๓๑,๐๔๓,๕๓๕ บาท	๓๒,๕๙๕,๗๑๑.๗๕ บาท	๓๔,๒๒๕,๔๙๗.๓๓ บาท

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กร

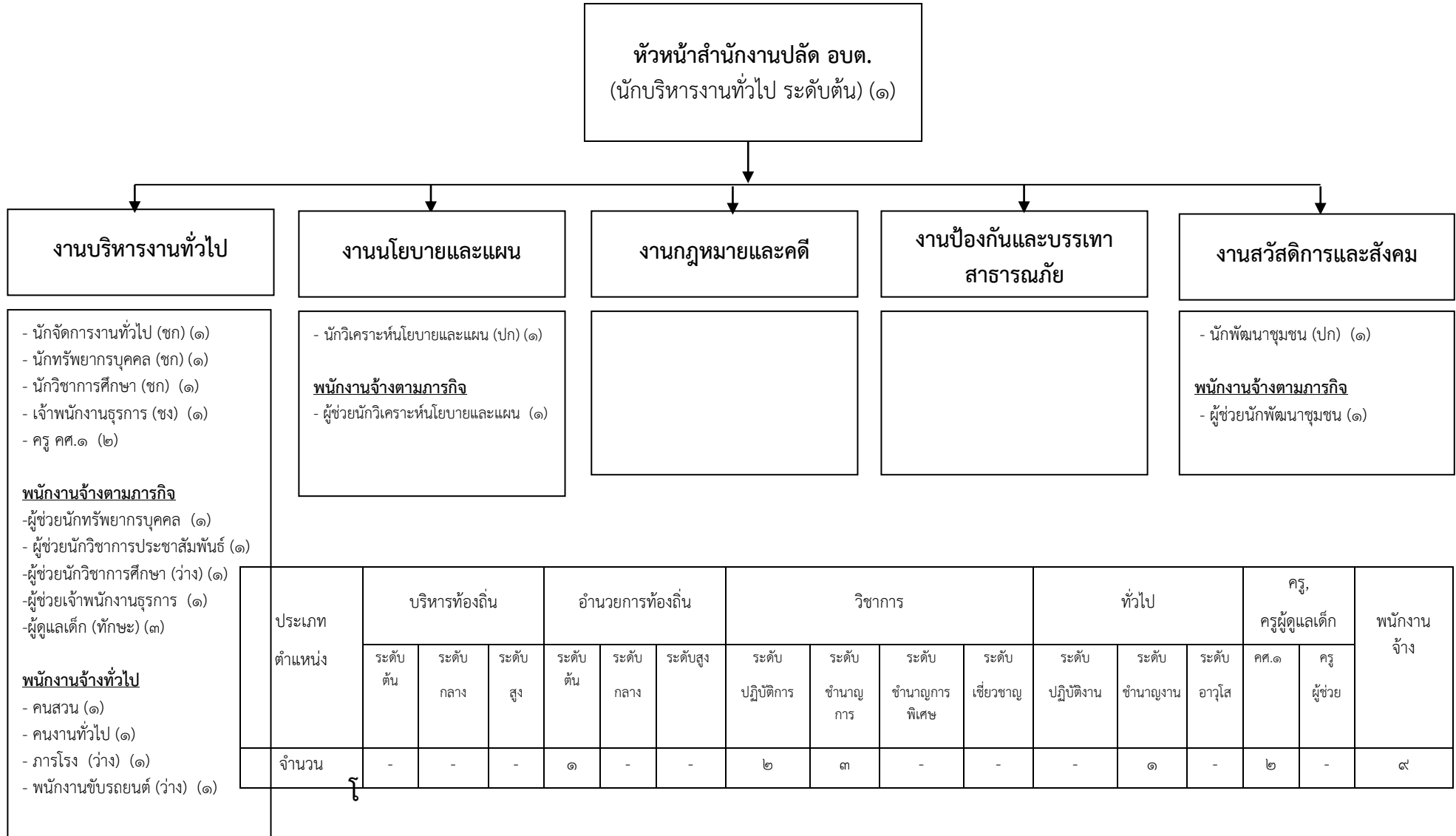
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

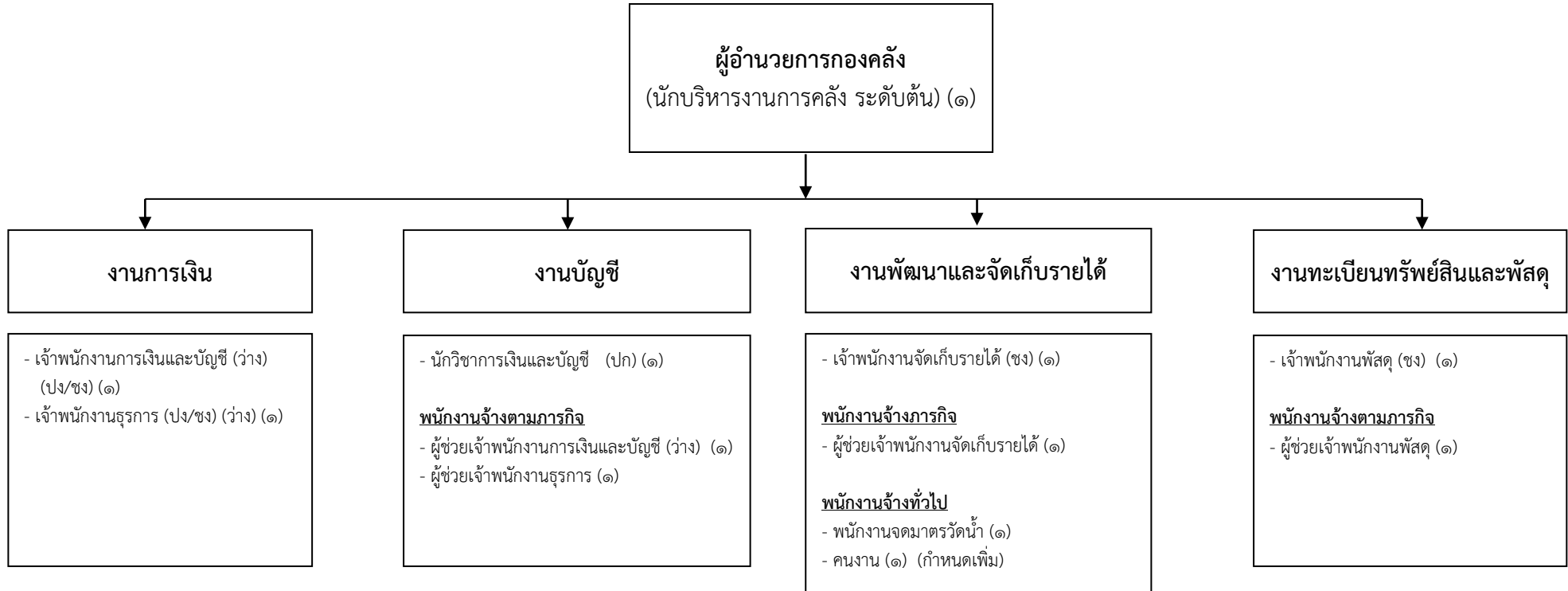
กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

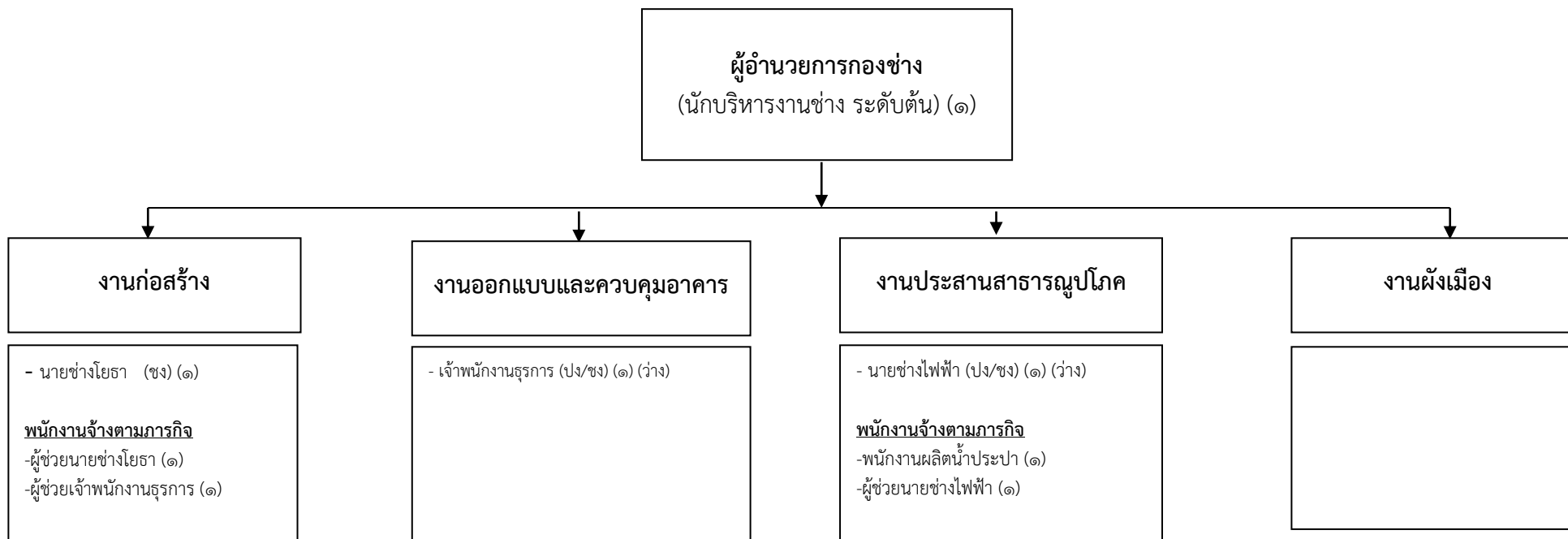


## โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๔

## โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมชาย สงรักษ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว