

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และตามกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่ 121/2563 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2563 เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้พิจารณาทบทวนแล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้ง 1 สำนัก 6 กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 69 ตารางกิโลเมตร ประชากร 8,007 คน จำนวนครัวเรือน 2,568 ครัวเรือน จำนวน 12 หมู่บ้าน และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้นำประเด็นเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร สืบเนื่องจากมีงานนโยบายของภาครัฐที่มีเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ จึงส่งผลให้ปัจจุบันภาระงานมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิม ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับกับภารกิจงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ จึงต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อไม่ให้งานสะดุด ระหว่างที่รอ ก.อบต.จัดสรรตำแหน่งให้ เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.หนองบัวบาน	อบต.สัมป่อย
พื้นที่	69 ตารางกิโลเมตร	102 ตารางกิโลเมตร
ประชากร	8,007 คน	7,135 คน
จำนวนครัวเรือน	2,568 ครัวเรือน	2,557 ครัวเรือน
จำนวนหมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน	14 หมู่บ้าน
งบประมาณประจำปี 2563	50,000,000 บาท	51,500,000 บาท
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	18	20
ครู	10	4
ลูกจ้างประจำ	1	1
พนักงานจ้าง	30	24
รวมทั้งสิ้น	59	49
อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	14	13
ครู	3	4
ลูกจ้างประจำ	1	1
พนักงานจ้าง	30	24
รวมทั้งสิ้น	48	42

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน งานกู้ชีพกู้ภัย การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากรเด็กเล็กที่มีอยู่จริง เพื่อรองรับจำนวนเด็กเล็กที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้นำผลการเปรียบเทียบและบริบทขององค์กร เข้ามาพิจารณาร่วมกัน จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่มจำนวน 5 อัตรา แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน 1 อัตรา สังกัดกองสวัสดิการสังคม พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป 4 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถกู้ชีพ 1 อัตรา ตำแหน่ง พนักงานประจำรถกู้ชีพ 2 อัตรา สังกัดสำนักปลัด และ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก 1 อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อรองรับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงเกินไป จึงกำหนดเป็นพนักงานจ้างทั่วไปเพียง 4 อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวบาน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม
- ประชาชนส่วนมากรายได้ยังตกเกณฑ์ขั้นต่ำ และเป็นหนี้นอกระบบ
- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่ ๆ
- เด็กและผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- ขาดความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

4.2 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัจจุบันจำนวนเด็กเล็กในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
- ในบางหมู่บ้านไม่มีโรงเรียน ต้องเดินทางไกลเพื่อไปเรียนที่หมู่บ้านอื่น
- โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

- ขาดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ประชาชนขาดการสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอกับชุมชนขนาดใหญ่

4.3 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบ งานเพื่อบริการประชาชน เช่น รถตุ๊กเจิน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของ อบต. และการปกครองท้องถิ่น
- รายได้ของ อบต. มีไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาของประชาชน
- ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการประชาคม
- การบริการให้กับชุมชนไม่ทั่วถึง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่

4.4 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมขนส่งเป็นทางเดินเท้าและถนนลูกรัง เมื่อฤดูฝนทำให้น้ำท่วมถนน
- เส้นทางเพื่อการเกษตรขรุขระบางจุด
- ไฟฟ้ามีใช้เฉพาะเขตชุมชนของหมู่บ้าน แต่พื้นที่รอบนอกชุมชนหรือหมู่บ้านยังขาดไฟฟ้าใช้
- ประชาชนนอกเขตชุมชนหรือไกลหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาที่สะอาดใช้
- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ถนนในหมู่บ้านขรุขระการคมนาคมไม่สะดวก
- ขาดระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในชุมชน

4.5 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ลำห้วย คลอง แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

4.6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร นอกฤดูการทำนาไม่มีอาชีพเสริม และมีอัตราการว่างงานแฝงสูง
- อัตราค่าจ้างของประชากรในพื้นที่ มีอัตราค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากพื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินเค็ม ดินทรายขาดความอุดมสมบูรณ์ และมีสภาพอากาศที่แห้งแล้ง
- มีการอพยพแรงงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว เพราะไม่มีอาชีพเสริม
- เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- เกษตรกรไม่มีแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน
- การใช้สารเคมีในการผลิตมีจำนวนมาก เกิดปัญหาด้านสุขภาพและ

สิ่งแวดล้อม

- ขาดตลาดกลางเพื่อเป็นแหล่งซื้อ - ขาย

4.7 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- สถานีอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึงหรืออยู่ไกล
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุขพื้นฐานและสุขอนามัย
- ระบบสุขาภิบาลในหมู่บ้านไม่ดี เช่น มีขยะสะสมเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีน้ำเสียในชุมชนเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่ดี

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ในเขต อบต. มีน้อย
- ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ดินในเขต อบต. เป็นดินเค็ม
- ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาขยะตกค้าง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่
- ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลังและฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน
- ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านสังคม

- 1.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 1.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ
ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ
- 1.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- 1.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- 1.6 สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

2. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 2.1 เพิ่มบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมกับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน
- 2.3 เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับชุมชน
- 2.4 ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและหนังสือพิมพ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
- 2.5 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

3. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและจัดการ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- 3.1 ให้การบริการด้านงานกู้ชีพ แก่ประชาชนได้รวดเร็ว ทันเวลา
- 3.2 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 3.3 จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

3.4 ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 4.1 วางระบบระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำในชุมชน ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล.
- 4.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 4.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- 4.4 ก่อสร้างถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน
- 4.5 ขยายเขตประปา

5. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 5.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 5.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- 5.3 ขุดลอกสระน้ำในหมู่บ้าน
- 5.4 ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร
- 5.5 ก่อสร้างภาชนะสำหรับเก็บน้ำฝนไว้อุปโภคและบริโภค
- 5.6 ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

6. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 6.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 6.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 6.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 6.4 สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน
- 6.5 จัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ
- 6.6 เพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- 6.7 จัดตลาดกลางเพื่อการเกษตร
- 6.8 ให้มีแหล่งเงินทุนประจำหมู่บ้าน
- 6.9 ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

7. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 7.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 7.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการวางแผนครอบครัว
- 7.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 7.4 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 7.5 จัดระบบสุขภาพในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะจากครัวเรือน

8. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- 8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 8.4 ปลูกป่าไม้ทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ให้ยั่งยืน
- 8.5 แก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลัง และฟาร์มเลี้ยงสัตว์

- 8.6 บริหารจัดการเรื่องการค้าจัดขยะให้เหมาะสมกับชุมชน
- 8.7 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชน
- 8.8 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียจากครัวเรือน

จากสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ปัญหาด้านสังคม ประชาชนในพื้นที่ไม่มีอาชีพเสริม จึงส่งผลให้ชุมชนมีปัญหาต่างๆ เช่น เป็นหนี้นอกระบบ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีจำนวนเด็กเล็กในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอตามอัตรา ครู/เด็กเล็ก และปัญหาด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้มีรถกู้ชีพ แต่ยังคงขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง จึงส่งผลให้การออกช่วยเหลือประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรง ประเด็นอย่างแท้จริง เห็นควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงานและความต้องการของประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงจัดให้ตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของตำบลหนองบัวบาน ตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้ จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว ข้าวโพด มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหาร
2. มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตเสื้อผ้าพื้นเมือง
3. มีสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อ การสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
4. มีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็ง
5. มีผลิตภัณฑ์โอท็อปที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
6. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั้ว
6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง SWOT Analysis**จุดแข็ง (Strengths : S)**

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ม.35)
- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ไว้ทั้งหมด 8 ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))

(6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ, นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานและผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น, นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

จึงได้กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น,นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ, และผู้ช่วยขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา16(7))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง

สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น,นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง และ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง

สู่ประเทศในประชาคมอาเซียนยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แบบมีส่วนร่วมและยั่งยืนจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ,และ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา ระดับต้น และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ,นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ และ นิติกร ระดับชำนาญการ และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 64 อัตรา เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม บางส่วนราชการขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564–2566) ได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่างเพื่อรองรับการขยายโครงสร้างพื้นฐานที่มีแนวทางการก่อสร้างที่ยุ่ยากและใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการ การกำกับดูแลงานก่อสร้างที่ยาก พร้อมกับได้กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า และผู้ช่วยช่างด้านต่างๆ เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม จากที่เคยกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม เพื่อดูและสวัสดิการต่างๆ ของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืน

พร้อมกับกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานการเกษตรและนักวิชาการเกษตร เพื่อดูแลด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร และยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมี ส่วนร่วมและยั่งยืน นำไปสู่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและได้กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่ ยุทธศาสตร์ ที่ 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาองค์กร พร้อมบริการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว เพิ่มขึ้นในรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ประเภทสามัญ) (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ) (2564-2566)
<p>1. สำนักปลัด อบต. หนองบัวบาน หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกและจัดเก็บข้อมูล <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย 	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึก - ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <p>ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารศูนย์ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย

<ul style="list-style-type: none"> - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานข้อมูลสารณภัย - งานกิจการ อปพร. - งานศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด (ศตส.อบต.) <p>2. กองคลัง</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานบริหารงานคลัง</p> <p>2.2 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน - งานบำเหน็จบำนาญ <p>2.3 งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>2.5 งานควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p>3. กองช่าง</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริหารข้อมูล <p>3.3 งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อบต. <p>2.กองคลัง</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3.กองช่าง</p> <p style="text-align: center;">ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง
--	---

<ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานแผนที่ 3.5 งานควบคุมอาคาร 3.6 งานโยธา งานวิศวกรรมโยธา 3.7 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <li style="padding-left: 20px;">ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) 4.1 งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานรัฐพิธีและประเพณี - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม 4.3 งานกิจการโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <li style="padding-left: 20px;">ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) 5.1 งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 5.2 งานส่งเสริมสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกองทุน สปสช. 5.3 งานป้องกันและควบคุมโรค <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคติดต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <li style="padding-left: 20px;">3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ 3.3 งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <li style="padding-left: 20px;">ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) 4.1 งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกีฬาและนันทนาการ 4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน
--	--

<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานทะเบียนข้อมูลผู้ได้รับเบี้ยยังชีพ และผู้ด้อยโอกาส <p>6.2 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน <p>6.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มสหกรณ์และกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาอาชีพและรายได้ <p>6.4 งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>7.3 งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>7.4 งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</p> <p>8. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม <p>5.2 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด <p>5.3 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ <p>5.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย 7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) 7.1 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 7.2 งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง - งานขยายพันธุ์สัตว์ 8. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน
--	--

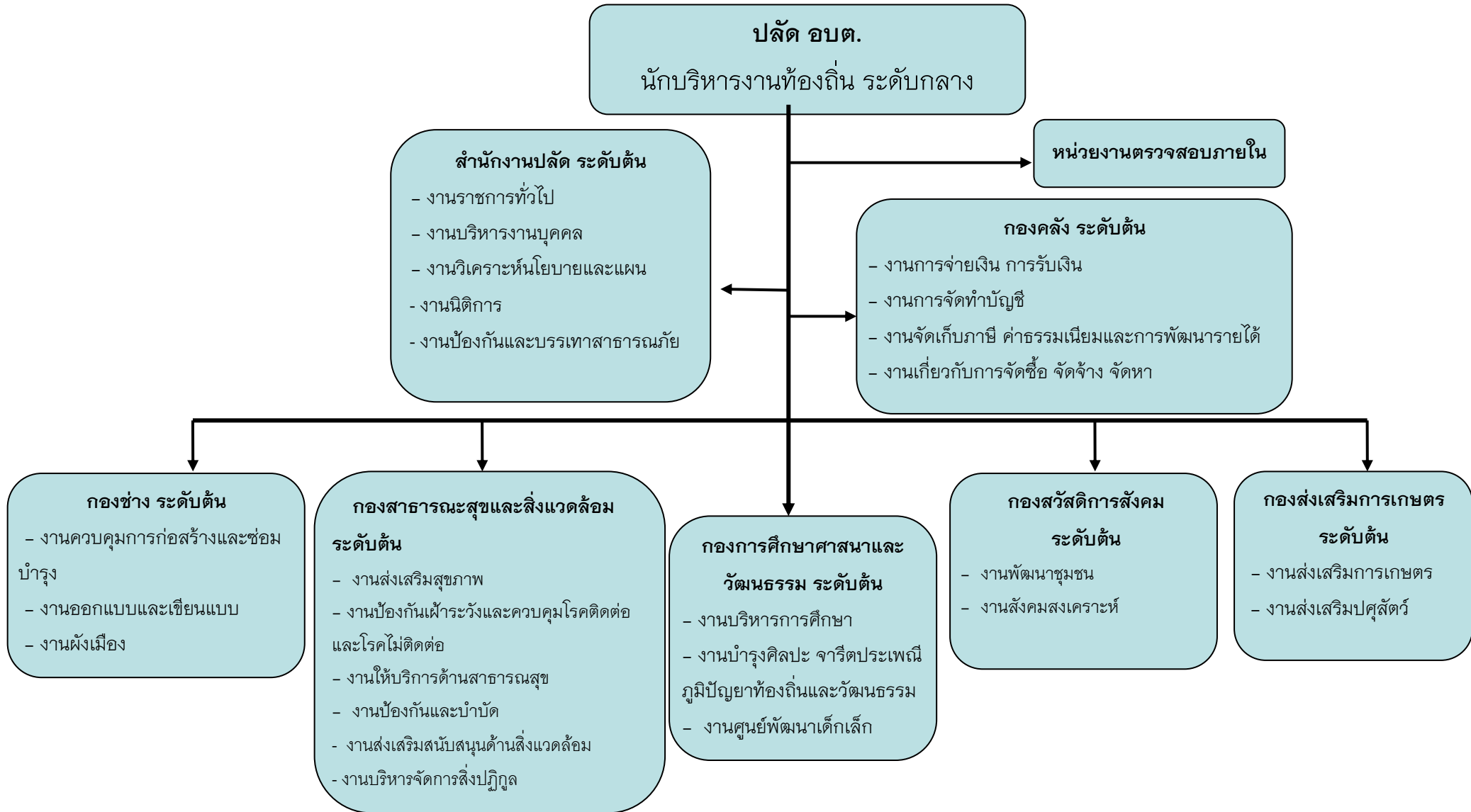
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

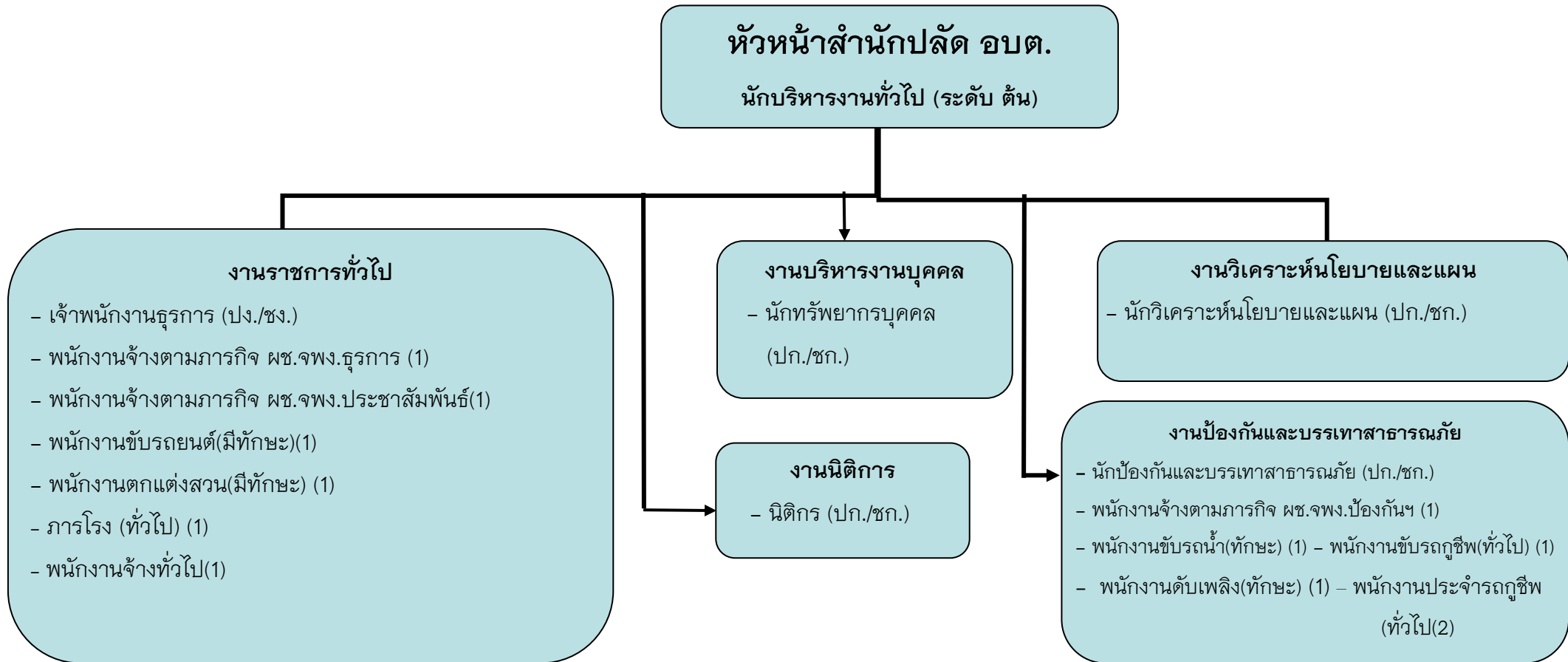
1. สำนักงานปลัด
 - ปริมาณงานต่อปี 1,810,925 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 21.87 (ปัจจุบันมี 16 อัตรา กำหนดเพิ่ม 3 อัตรา)
2. กองคลัง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,717,191 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.74 (ปัจจุบันมี 9 อัตรา)
3. กองช่าง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,853,000 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 22.38 (ปัจจุบันมี 9 อัตรา)
4. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 1,242,120 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15 (ปัจจุบันมี 16 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)
5. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 757,265 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.15 (ปัจจุบันมี 3 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)
6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ปริมาณงานต่อปี 873,840 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.55 (ปัจจุบันมี 2 อัตรา)
7. กองส่งเสริมการเกษตร
 - ปริมาณงานต่อปี 347,240 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.19 (ปัจจุบันมี 2 อัตรา)
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ดังนี้

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

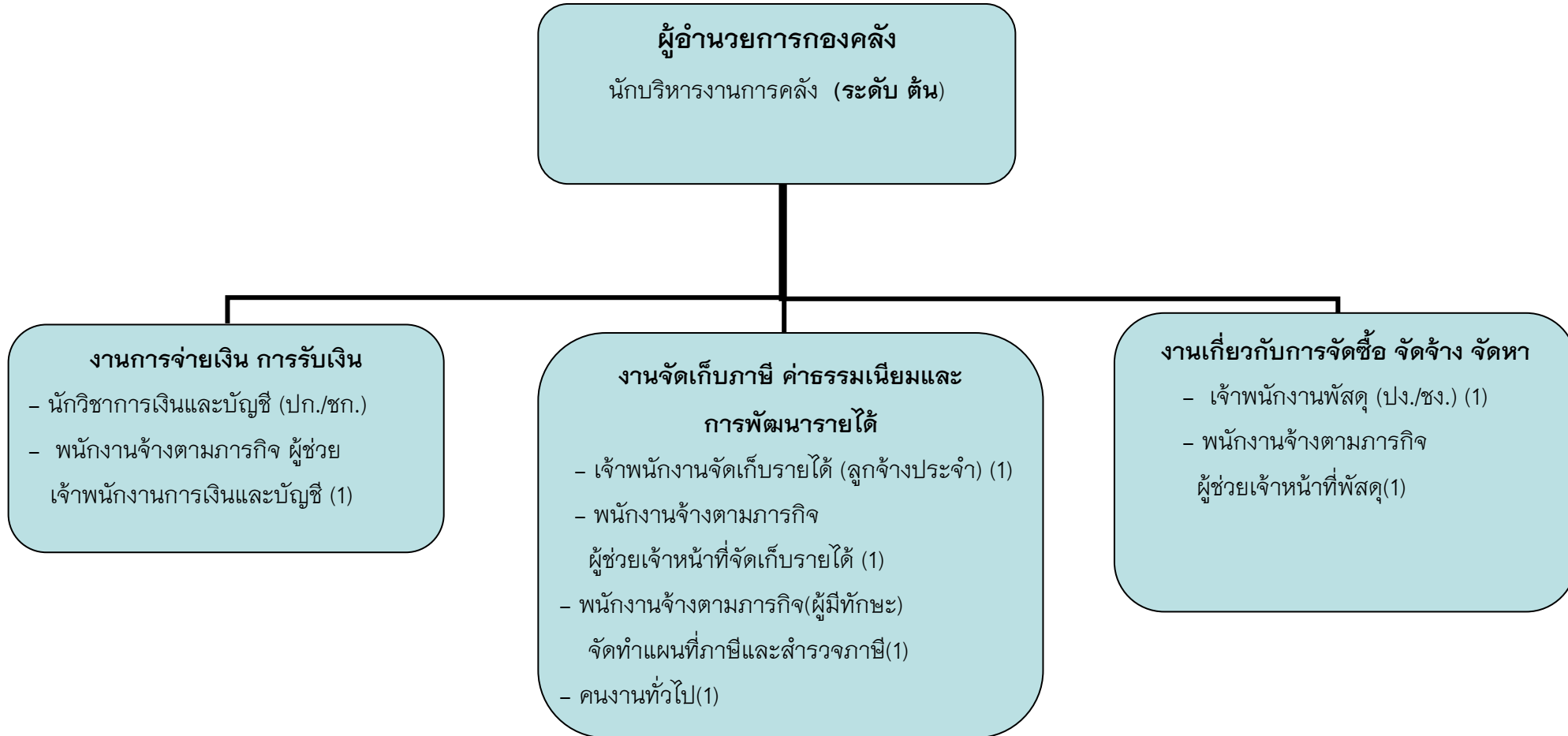


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



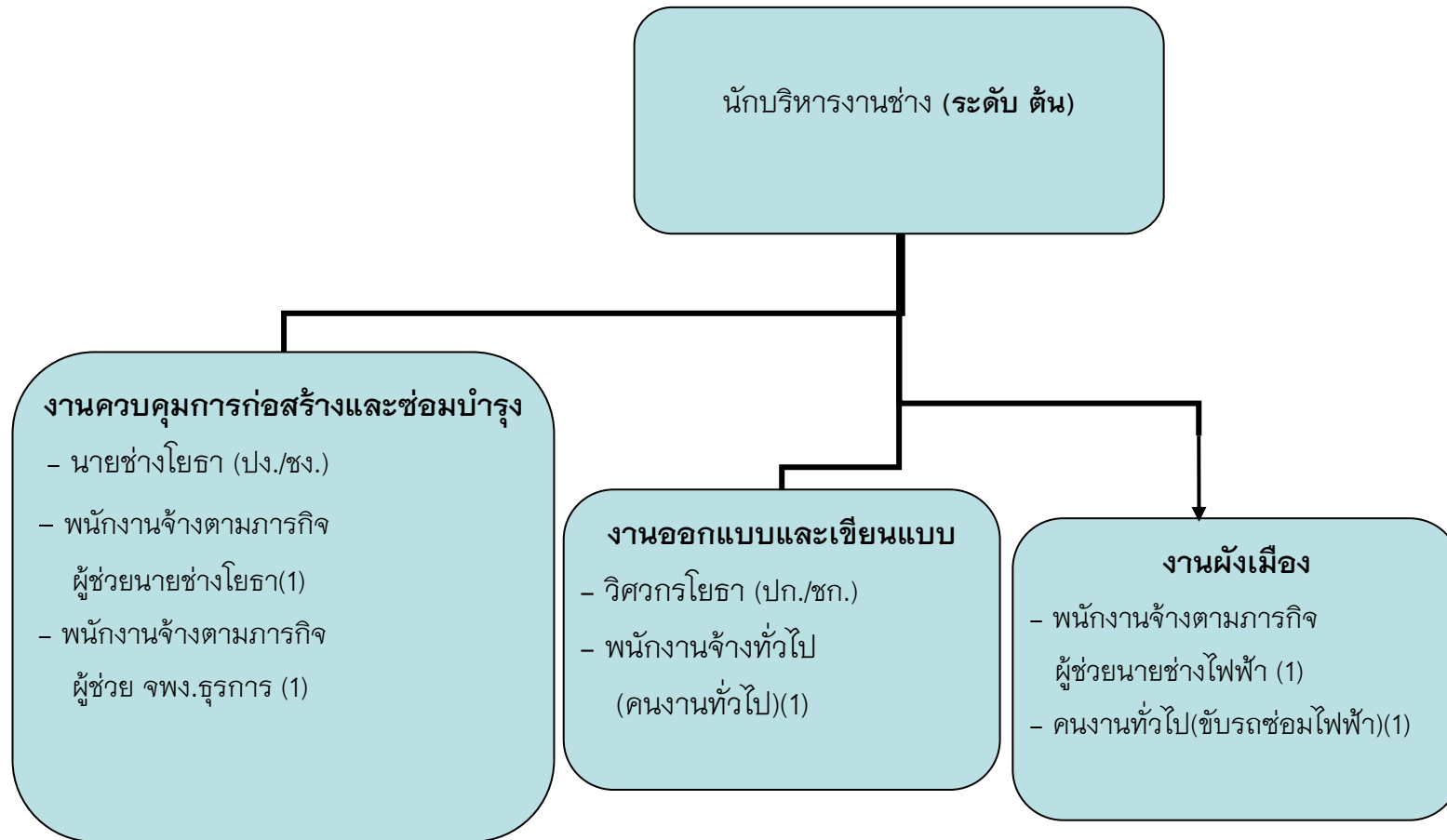
ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	4	1	7	5

โครงสร้างกองคลัง



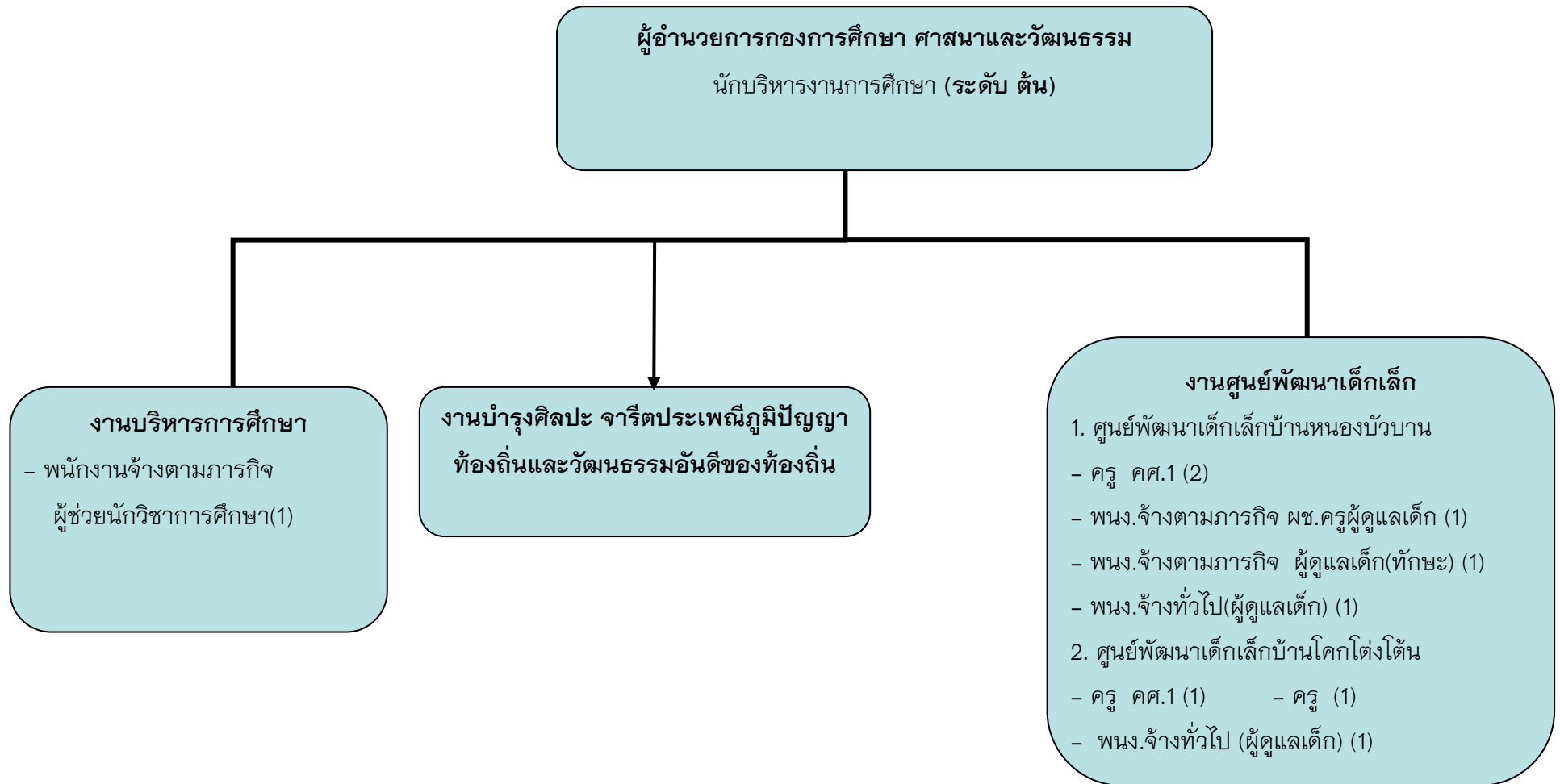
ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	1	1	4	1

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	1	3	2

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	3	2

* ครู 3 ครูผู้ดูแลเด็ก

โครงสร้างกองสวัสดิการและสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและ สังคม

๑๓๑ | ๑๓๑๖.๑๑๑ | ๑๓๑๖.๑๑๑ | ๑๓๑๖.๑๑๑

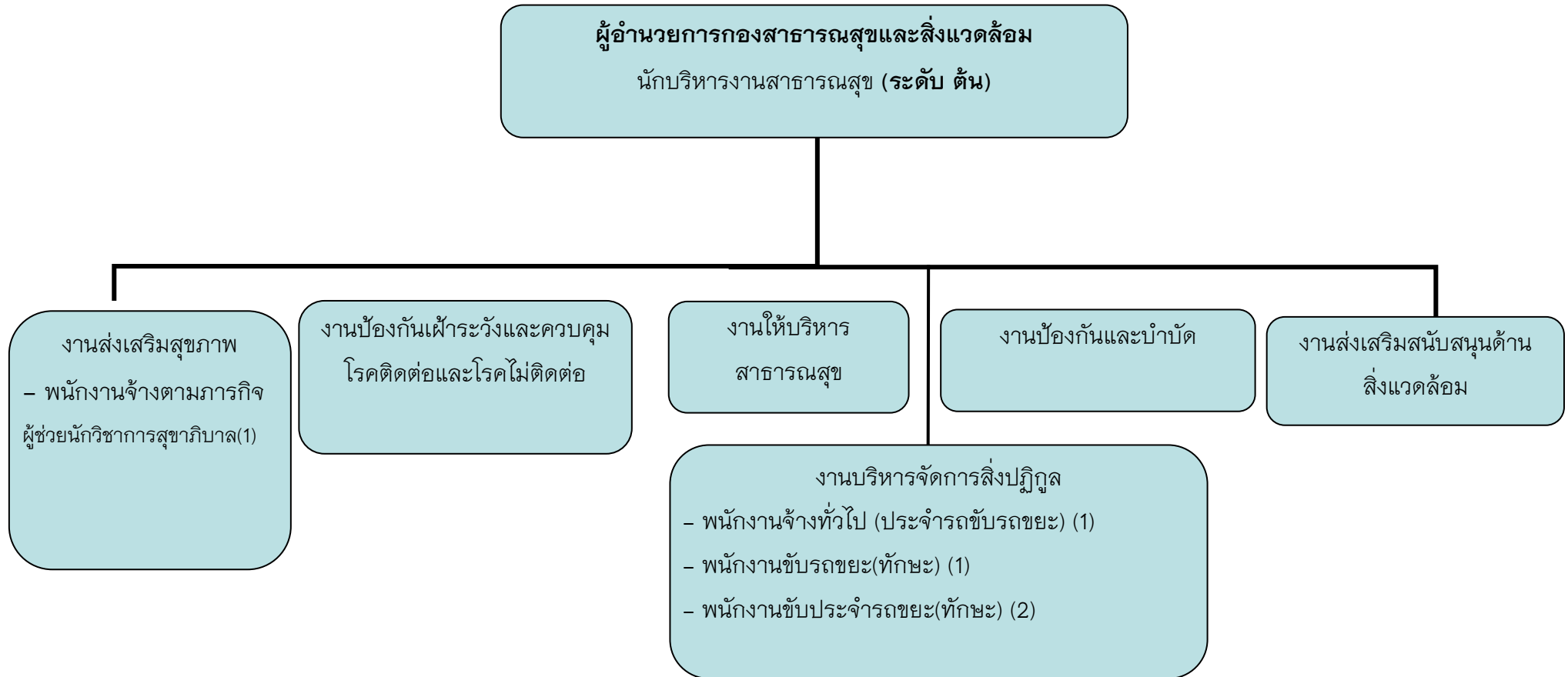
งานพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)(1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

งานสังคมสงเคราะห์

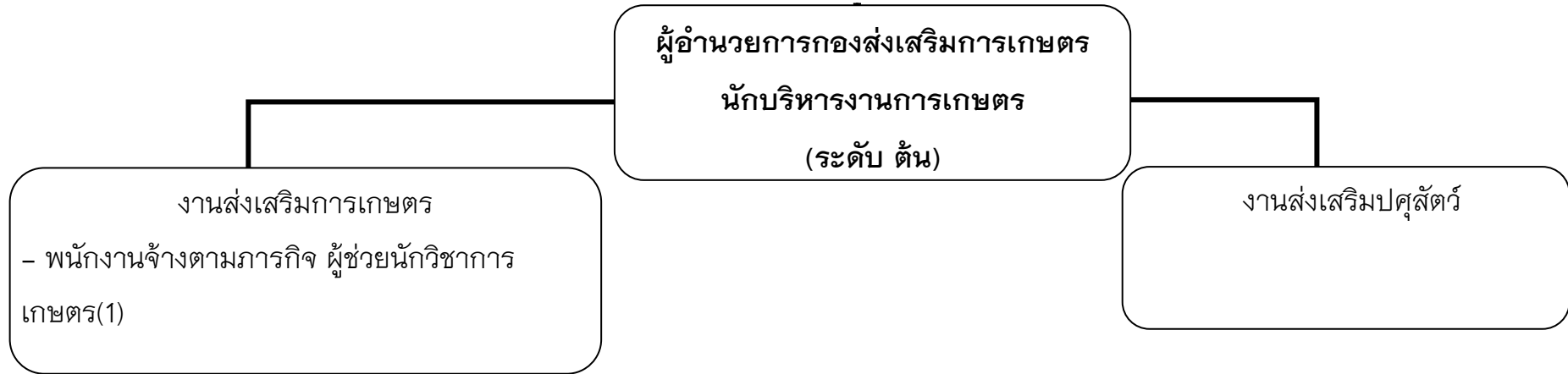
ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	1	2	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

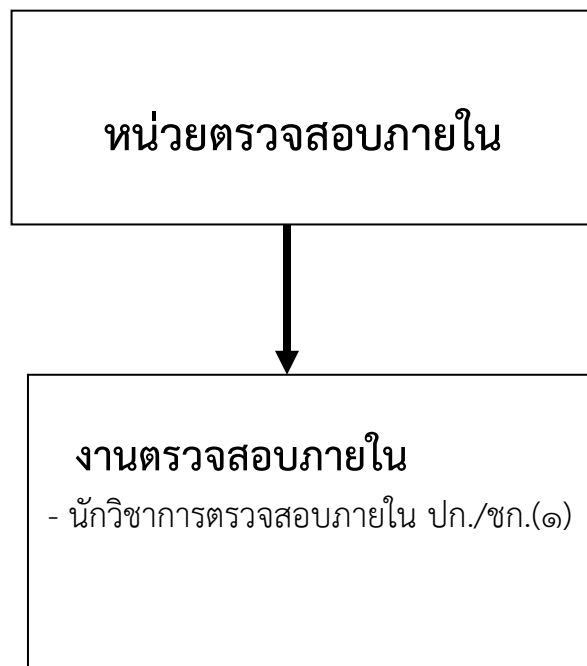


ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	4	1

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	1	-



ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะเดียวกันชีวิตการทำงานของแต่ละคนก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย บางคนต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ต้องเปลี่ยนหรือย้ายไปทำงานอื่นที่ตนไม่เคยเรียนรู้มาก่อนหรือไม่มีความถนัด ฉะนั้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะมีผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ตามมา เช่น ทำงานด้วยความล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระยะเวลา 3 ปี ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แกภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

1. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ อย่างน้อยปี

ละ 1 ครั้ง

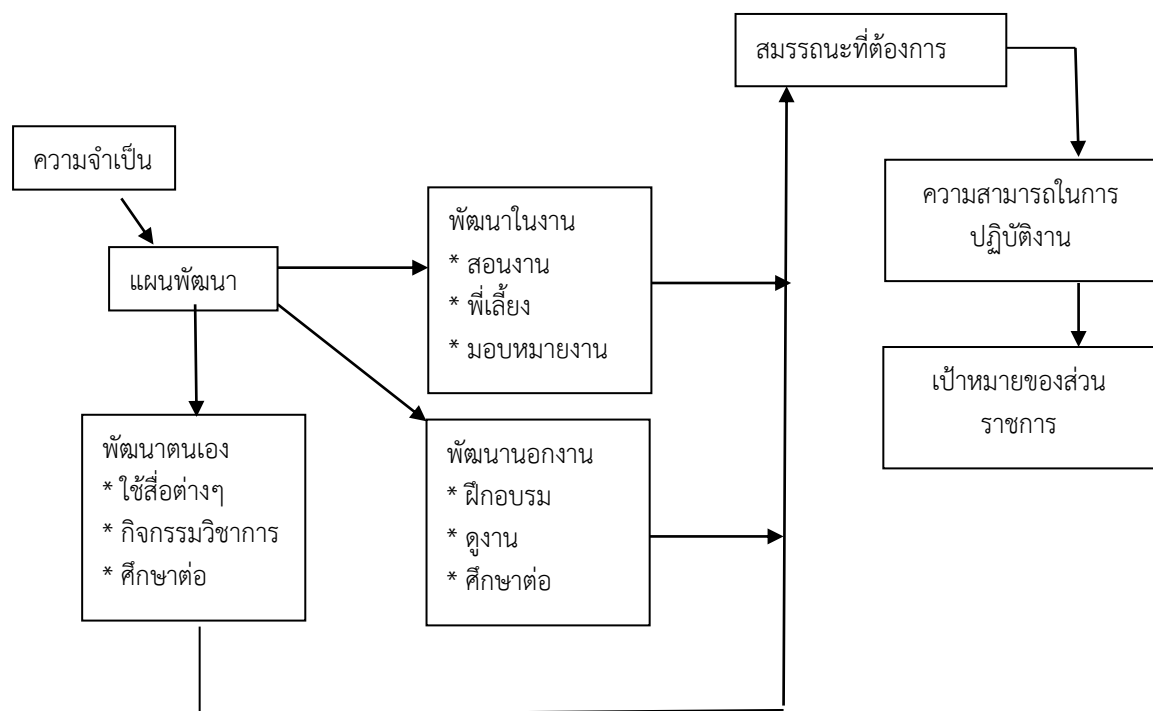
3. ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำ ตาม ฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม

4. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ดำเนินการ ทั้งนี้ตามความจำเป็นและฐานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอจตุรัส คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

6. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเอง ปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการเพิ่มวิทยฐานะและวุฒิการศึกษาของพนักงาน

แผนผังการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ



13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. พึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. พึงยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 10 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก