



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



สำนักงานปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร. ๐ ๔๒๐๐ ๐๐๔๘
www.nonthan.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้วางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน	๕
๔.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๑
๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๑๘
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๘
๘.๑ โครงสร้าง	๒๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงสู่ตำแหน่ง	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๗

ภาคผนวก

๑. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังในส่วนราชการ
๒. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
๓. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานจ้าง
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๕. บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
๖. มติ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่...../๒๕๖๓ เมื่อวันที่.....
๗. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภูทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันเอง

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลาโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

๔.๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้ง ตำบลโนนทัน อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ห่างจากตัวจังหวัด ๑๑ กิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลน้ำพัน	อำเภอนองวัวซอ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลหมากหญ้า	อำเภอนองวัวซอ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหนองอ้อ	อำเภอนองวัวซอ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลหนองบัว	อำเภอเมือง	จังหวัดหนองบัวลำภู

ตำบลโนนทันมีพื้นที่ทั้งสิ้น ๗๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๙,๘๑๒.๕ ไร่

พื้นที่

ตำบลโนนทันมีพื้นที่ทั้งสิ้น	๗๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๙,๘๑๒.๕ ไร่	แยกเป็น
พื้นที่การเกษตร	๒๓,๙๕๑ ไร่	หรือประมาณ ๓๙ ตารางกิโลเมตร
พื้นที่ป่าไม้	๔,๐๑๕ ไร่	หรือประมาณ ๖.๕ ตารางกิโลเมตร
พื้นที่อยู่อาศัย	๘,๐๐๐ ไร่	หรือประมาณ ๑๒ ตารางกิโลเมตร
พื้นที่สาธารณะประโยชน์ , ทางหลวง , ทหาร	พื้นที่นิคมสร้างตนเอง	๑๓,๘๑๐ ไร่
หรือประมาณ ๒๐ ตารางกิโลเมตร		

ด้านภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูงมีบางส่วนเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลาดชันถึงลาดลึก มีความสูงจากทะเลปานกลาง มีพื้นที่ยาวเป็นแนวติดกับเทือกเขาภูพาน ลาดลงไปทางทิศตะวันออก เป็นที่ลาดเชิงเขา ทิศตะวันตกเป็นภูเขาเป็นส่วนมาก มีถนนสายสำคัญผ่านตำบลคือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ อุดรธานี - เลย สภาพพื้นดิน ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและลูกรัง ไม่สามารถเก็บน้ำหรืออุ้มน้ำในฤดูแล้ง

จำนวนหมู่บ้าน ทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน อยู่ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ทั้งหมด ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโนนทัน
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนทอง
- หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสวรรค์
- หมู่ที่ ๔ บ้านถ้ำกลองเพล
- หมู่ที่ ๕ บ้านอ่างบุรพา
- หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยเตี๋ย
- หมู่ที่ ๗ บ้านภูพานคำ
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองบัวเหนือ
- หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยเตี๋ยเหนือ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยเตี๋ยพัฒนา

ประชากร

ในปี ๒๕๖๓ จำนวนประชากรในตำบลโนนทัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๗,๕๗๖ คน เป็นชาย ๓,๗๖๖ คน เป็นหญิง ๓,๘๑๐ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๓๑๘ ครัวเรือน

ที่มา : สำนักทะเบียนราษฎร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓

จำนวนครัวเรือนทั้งหมด

จำนวนครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันมีทั้งหมด ๒,๑๘๘ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน/ หลัง
๑	บ้านโนนทัน	๒๘๑
๒	บ้านโนนทอง	๒๖๑
๓	บ้านโคกสวรรค์	๑๓๗
๔	บ้านถ้ำกลองเพล	๓๐๘
๕	บ้านอ่างบุรพา	๑๖๑
๖	บ้านห้วยเตือ	๑๔๕
๗	บ้านภูพานคำ	๒๔๓
๘	บ้านหนองบัวเหนือ	๑๘๔
๙	บ้านห้วยเตือเหนือ	๑๙๒
๑๐	บ้านห้วยเตือพัฒนา	๒๗๖
รวมทั้งสิ้น		๒,๑๘๘

๔.๑.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ**อาชีพ**

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ค้าขาย เครื่องปั้นดินเผา และรับจ้างทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่หลังฤดูเก็บเกี่ยวเพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบลโนนทัน คือ มันสำปะหลัง, อ้อย, ข้าว, มะเขือเทศ, ลำไย, มะขาม, มะม่วง และพืชผักทางการเกษตร

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ธนาคาร	-	แห่ง
- โรงแรม	-	แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๓	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๒	แห่ง
- โรงสี	๔	แห่ง
- ร้านอาหาร	๑	แห่ง
- ร้านค้า	๔๖	แห่ง
- ร้านขายอาหารตามสั่ง	๑๕	แห่ง
- ร้านซ่อมยานยนต์	๑๐	แห่ง
- แหล่งท่องเที่ยว	๑	แห่ง

๔.๑.๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙)

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีสถานศึกษา แยกได้ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอยู่ ๒ แห่ง คือ
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถ้ำกลองเพล ม.๔ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๙๒ คน
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยเตี๋ย ม.๖ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๖๓ คน
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา มีอยู่ ๓ แห่ง คือ
 ๑. โรงเรียนบ้านโนนทัน ตั้งอยู่ บ้านโนนทอง ม.๒ มีนักเรียน ๑๓๑ คน
 ๒. โรงเรียนบ้านอ่างบุรพา ตั้งอยู่ บ้านอ่างบุรพา ม.๕ มีนักเรียน ๔๐ คน
 ๓. โรงเรียนบ้านภูพานคำ ตั้งอยู่ บ้านภูพานคำ ม.๗ มีนักเรียน ๘๖ คน
- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ป.๑ – ป.๖ และ ม.๑ – ม.๓) จำนวน ๑ แห่ง คือ
 ๑. โรงเรียนร่มเกล้า ตั้งอยู่ บ้านห้วยเตี๋ย ม.๖
 - ก่อนประถมศึกษา จำนวน ๑๐๒ คน
 - นักเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒๙๘ คน
 - มีนักเรียนชั้นประถมศึกษา ๓๘๔ คน
 - ศูนย์การเรียนชุมชน ๑ แห่ง คือ
 ๒. ศูนย์การเรียนชุมชน ประจำตำบลโนนทัน ตั้งอยู่ที่ โรงเรียนร่มเกล้า ตำบลโนนทัน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๐ แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันมีสถาบันทางศาสนา แยกได้ดังนี้

- วัด มีทั้งหมด ๘ วัด คือ
 ๑. วัดป่าศิริสาวัน ตั้งอยู่บ้านโนนทอง ม. ๒
 ๒. วัดถ้ำกลองเพล ตั้งอยู่บ้านถ้ำกลองเพล ม. ๔
 ๓. วัดถ้ำหมากหมาง ตั้งอยู่บ้านถ้ำกลองเพล ม. ๔
 ๔. วัดฆ้องทอง ตั้งอยู่บ้านถ้ำกลองเพล ม. ๔
 ๕. วัดภูน้อย ตั้งอยู่บ้านห้วยเตี๋ย ม. ๖
 ๖. วัดอุทุมพรพิชัย ตั้งอยู่บ้านห้วยเตี๋ยเหนือ ม. ๙
 ๗. วัดป่าศิลาอาสน์ ตั้งอยู่บ้านอ่างบุรพา ม. ๕
 ๘. วัดถ้ำน้ำทิพย์ ตั้งอยู่บ้านภูพานคำ ม. ๗

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านหนองบัวเหนือ หมู่ ๘
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านห้วยเตี๋ย หมู่ ๖
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ เปอร์เซนต์

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตตำบลโนนทัน มีศูนย์ให้บริการประชาชนประจำตำบลโนนทัน อยู่ ๑ แห่ง ตั้งอยู่ปากทางเข้าวัดถ้ำกลองเพล ม.๔ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำศูนย์ จำนวน ๓ นาย เพื่อให้บริการประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านในเขตตำบลโนนทัน ร่วมกับทางผู้นำท้องที่ ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๔.๑.๔ การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

- ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ปัจจุบัน ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลาดยาง ทั้งหมด ทางเชื่อมระหว่าง บ้านอ่างบุรพา – บ้านภูพานคำ ระยะทาง ๕ กิโลเมตร เป็นถนนลาดยาง ๒ กม. และ ยังเป็นถนนลูกรัง ๓ กม. และถนนเชื่อมทางลัดระหว่างหมู่บ้าน บ้านโนนทัน – อ่างบุรพา ระยะทาง ๕ กม. บ้านถ้ำกลองเพล – บ้านห้วยเตือ ระยะทาง ๒ กม.เป็นถนนลูกรัง และ บ้านโนนทอง – บ้านโนนสมบูรณ์ ตำบลหนองอ้อ หนองวัวซอ ระยะทาง ๒ กม.

การโทรคมนาคม

ในตำบลโนนทัน มีโทรคมนาคม ต่าง ๆ ดังนี้

- ที่ทำการไปรษณีย์ มีอยู่ ๑ แห่ง ตั้งอยู่ บ้านหนองบัวเหนือ หมู่ที่ ๘
- โทรศัพท์ สาธารณะ มีอยู่ ๘ แห่ง

การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน แต่สภาพปัจจุบันไฟฟ้ายังไม่ขยายเขตไปพื้นที่ทำการเกษตร ซึ่งเป็นปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นอย่างมาก และแยกสรุปปัญหาไฟฟ้าแต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|----------------------------|---------------|
| ๑. บ้านโนนทัน | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | - มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๖ หลอด |
| ๒. บ้านโนนทอง | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๕ หลอด |
| ๓. บ้านโคกสวรรค์ | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๕ หลอด |
| ๔. บ้านถ้ำกลองเพล | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๔ หลอด |
| ๕. บ้านอ่างบุรพา | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๙ หลอด |
| ๖. บ้านห้วยเตือ | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๗ หลอด |
| ๗. บ้านภูพานคำ | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๙ หลอด |
| ๘. บ้านหนองบัวเหนือ | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๕ หลอด |
| ๙. บ้านห้วยเตือเหนือ | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๗ หลอด |
| ๑๐. บ้านห้วยเตือพัฒนา | -มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน | |
| | -มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ | จำนวน ๑๖ หลอด |

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ในตำบลโนนทันมีแหล่งน้ำธรรมชาติ แยกได้ดังนี้

๑. ลำห้วยขนาดเล็ก มี ๕ แห่ง
๒. ลำห้วยขนาดใหญ่ มี ๓ แห่ง
๓. หนอง , ฝาย มี ๘ แห่ง
๔. สระน้ำ มี ๒ แห่ง
๕. หนองน้ำสาธารณะ มี ๓ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ตำบลโนนทันมีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น คือ

- บ่อน้ำตื้น ๒๙ แห่ง
- บ่อบาดาลโยก ๑๙ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๗ แห่ง
- ฝายน้ำล้น ๘ แห่ง
- ถังซีเมนต์ ๕๓ แห่ง
- โองน้ำในหมู่บ้าน ๒,๐๐๑ แห่ง

๔.๑.๕ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ทรัพยากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน คือ แหล่งน้ำภูเขา โดยเฉพาะภูหินลาดข้อฟ้า รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและสำคัญทางประวัติศาสตร์อีกแห่งหนึ่ง รวมทั้งป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ที่ทำให้เกิดแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ที่ทำให้เกิดแหล่งน้ำธรรมชาติ ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ หินใต้ดินที่มีคุณสมบัติดีเยี่ยมซึ่งผ่านการสำรวจจากสถาบันต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

ตารางแสดง แหล่งน้ำตามธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นในเขตตำบลโนนทัน

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	บ่อน้ำตื้น	บ่อบาดาลโยก	ประปาหมู่บ้าน	ฝายน้ำล้น	ถังซีเมนต์	โองน้ำในหมู่บ้าน	สระน้ำ	หนองน้ำสาธารณะ
๑.	บ้านโนนทัน	-	๓	๑	๒	๔	๒๕๐	-	๑
๒.	บ้านโนนทอง	๑๖	๓	๑	-	๑๐	๒๖๘	-	-
๓.	บ้านโคกสวรรค์	-	๓	๑	๑	-	๙๐	-	๑
๔.	บ้านถ้ำกลองเพล	-	๑	๑	๑	๘	๑๓๐	-	-
๕.	บ้านอ่างบุรพา	-	๑	๑	-	๔	๑๔๐	๑	-
๖.	บ้านห้วยเตี๋ย	-	๒	-	๒	๖	๑๓๐	-	-
๗.	บ้านภูพานคำ	๒	๒	๑	-	๕	๒๕๐	-	๑
๘.	บ้านหนองบัวเหนือ	-	๓	๑	-	๔	๑๙๐	-	๑
๙.	บ้านห้วยเตี๋ยเหนือ	๑๐	๑	๑	๑	-	๕๐๐	-	-
๑๐.	บ้านห้วยเตี๋ยพัฒนา	๑	๒	๑	๑	๒	๑๘๐	-	-

ตารางแสดง พื้นที่ทำการเกษตร พื้นที่สาธารณประโยชน์ พื้นที่ป่าไม้ และพื้นที่ว่างเปล่า

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)	พื้นที่ สาธารณประโยชน์	พื้นที่ป่าไม้	พื้นที่ว่างเปล่า (ไร่)
๑	บ้านโนนทัน	๕,๒๐๔	๒๘	-	-
๒	บ้านโนนทอง	๒,๘๙๐	๙๗	๔๐	-
๓	บ้านโคกสวรรค์	๕๗๕	๘	-	-
๔	บ้านถ้ำกลองเพล	๑,๖๖๖	๑๑๐	๒๒๐	-
๕	บ้านอ่างบูรพา	๑,๕๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖	บ้านห้วยเตือ	๑,๔๘๒	๓๐	๖๘๐	-
๗	บ้านภูพานคำ	๔๐๐	๑๒	๑,๕๐๐	-
๘	บ้านหนองบัวเหนือ	๒,๒๖๖	๒๕	-	-
๙	บ้านห้วยเตือเหนือ	๙๐๐	-	-	-
๑๐	บ้านห้วยเตือพัฒนา	๒,๕๐๐	๓๕๔	๑,๕๐๐	-

มวลชนจัดตั้ง

ในตำบลโนนทันมีกลุ่มอาชีพ กลุ่มต่าง ๆ หลายกลุ่ม แยกได้ตาม หมู่บ้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. บ้านโนนทัน มีกลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ
๒. บ้านโนนทอง มีกลุ่มอาชีพ ๔ กลุ่ม คือ กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ กลุ่มยางพารา
๓. บ้านโคกสวรรค์ มีกลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มเครื่องปั้นดินเผา
๔. บ้านถ้ำกลองเพล มีกลุ่มอาชีพ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มเกษตรอินทรีย์วิถีพอเพียง
๕. บ้านอ่างบูรพา มีกลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มไม้ผล
๖. บ้านห้วยเตือ มีกลุ่มอาชีพ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มไม้ผล
๗. บ้านภูพานคำ มีกลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มเลี้ยงปลา
๘. บ้านหนองบัวเหนือ มีกลุ่มอาชีพ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มโรงสีชุมชน
๙. บ้านห้วยเตือเหนือ มีกลุ่มอาชีพ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ กลุ่มทอผ้า
๑๐. บ้านห้วยเตือพัฒนา มีกลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มแปรรูปอาหาร

๔.๑.๖ ศักยภาพในตำบล

- | | | | |
|-----------------------------------|-----------|----|----|
| ๑.๑ คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. | มีทั้งหมด | ๑๙ | คน |
| ๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง | มีทั้งหมด | ๕๖ | คน |

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน
๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข
๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๘. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๑๐. ส่งเสริมแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
๑๒. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
๑๔. ส่งเสริมการสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
๑๕. การประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตและการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
๑๖. การบริการประชาชน
๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
๓. ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ให้ครบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร
- ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปาประจำหมู่บ้าน

๔.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- แหล่งจำหน่ายสินค้าในชุมชนมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- การขาดเงินทุน ความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ
- แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล ขาดงบประมาณในการก่อสร้าง ปรับปรุง

เพิ่มเติมแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

- ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- พัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน
- ก่อสร้างจุดชุมวิว ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้ทันสมัย
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ลานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP
- ขยายตลาดประชารัฐ ลานค้าชุมชนชุมชนห้วยเตี๋ย
- ขยายลานจอดรถตลาดประชารัฐ ลานค้าชุมชนชุมชนห้วยเตี๋ย

๔.๓.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่

เพียงพอ

ป่วยเอดส์

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และ ผู้

ส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๓.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์

กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุง

กระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

ของชุมชนโดย

- การจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนา ๔ ปี ว่า

ประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา ๔ ปี ให้มากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังกายในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๖๖, มาตรา ๖๗, มาตรา ๖๘ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คຸ້ມ ກອງ ດູ ແລ ບຳ ຮຸ ງ ຮັ ກ ສາ ທຣ໌ ພາ ກ ຣ ຣ ທ ຣ ມ ສາ ທີ ລ ະ ສິ ງ ແວ ລ້ ອ ມ (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ ຮັ ກ ສາ ກ ວ ມ ສະ ອາ ດ ຂ ອ ຄ ນ ນ ທາງ ນ້ຳ ທາງ ດີ ນ ແລ ທີ່ ສາ ຮາ ຣ ນ ະ ຮ ວ ມ ທັ ງ ກຳ ຈັ ດ ມູ ລ ຝ ອ ແລ ສິ ງ ປຸ ກ ິ ງ ຸ ລ (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ ກຳ ຈັ ດ ກ ສິ ງ ແວ ລ້ ອ ມ ແລ ມ ລ ພ ຶ ສ ທ່າ ງ ຯ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

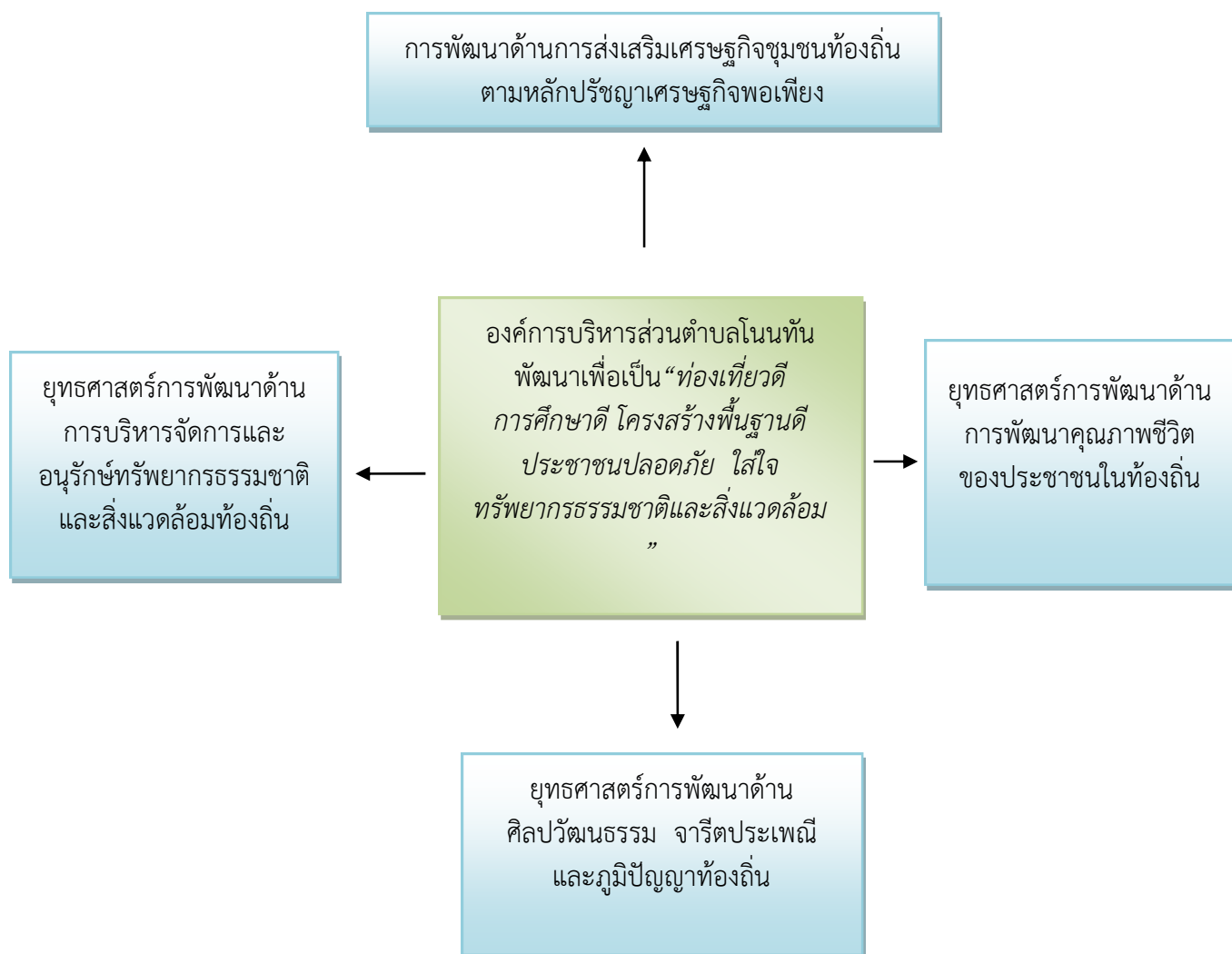
- ๖.๑ ບຳ ຮຸ ງ ຮັ ກ ສາ ສິ ລ ປະ ຈາ ຣິ ຕ ປ ຣ ະ ເພ ຣ ິ ງ ມີ ປຸ ນ ຍູ າ ທ້ ອ ຄິ ນ ແລ ວັ ດ ນ ຣ ຣ ທ ຣ ມ ອຸ ນ ຕີ ຂ ອ ທ້ ອ ຄິ ນ (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ສົ່ ງ ເສ ຣ ມ ກ ສິ ກ ສາ ສາ ສ ນາ ແລ ວັ ດ ນ ຣ ຣ ທ ຣ ມ (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ ກຳ ຈັ ດ ກ ສິ ກ ສາ (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ ກ ສົ່ ງ ເສ ຣ ມ ກ ກ ຶ ຟາ ຈາ ຣິ ຕ ປ ຣ ະ ເພ ຣ ິ ແລ ວັ ດ ນ ຣ ຣ ທ ຣ ມ ອຸ ນ ຕີ ງ ມ ຂ ອ ທ້ ອ ຄິ ນ (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ ສົນ ດູ ສະ ນຸ ນ ສາ ທຳ ບ ລ ແລ ອ ນ ຕ໌ ກ ປ ກ ຮ ອ ງ ສ່າ ນ ທ້ ອ ຄິ ນ ອື່ ນ ໃ ກ ພັ ດ ນາ ທ້ ອ ຄິ ນ (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ປຸ ກ ິ ບ ຕິ ນ ຳ ທີ່ ອື່ ນ ຕາ ມ ທີ່ ທາງ ຣາ ສ ກ ມ ອ ບ ພາ ໂຍ ຈັ ດ ສ ຣ ຣ ງ ບ ປ ຣ ມາ ນ ຫຼ ື ບຸ ຕ ລາ ກ ໃ ດ ຕາ ມ ກ ຳ ພຳ ເປັນ ແລ ສ ມ ຕ ວ ຣ (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ສົ່ ງ ເສ ຣ ມ ກ ມີ ສ່າ ນ ຮ່ ວ ມ ຂ ອ ຣາ ສ ງ ຸ ຣ ໃ ກ ມີ ມາ ຕ ຣ ກ ປ ື ອ ກ ນ (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ ກ ປ ຣ ສານ ແລ ໃ ດ ກ ວ ມ ຮ່ ວ ມ ມື ອ ໃ ກ ປຸ ກ ິ ບ ຕິ ນ ຳ ທີ່ ຂ ອ ອ ນ ຕ໌ ກ ປ ກ ຮ ອ ງ ສ່າ ນ ທ້ ອ ຄິ ນ (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ ກ ສ້າ ງ ແລ ບຳ ຮຸ ງ ຮັ ກ ສາ ທາງ ບ ກ ແລ ທາງ ນ້ຳ ທີ່ ເຊື່ ອ ມ ຕ໌ ຣ ວ ັ ນ ຂ ອ ອ ນ ຕ໌ ກ ປ ກ ຮ ອ ງ ສ່າ ນ ທ້ ອ ຄິ ນ ອື່ ນ (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ด้วยเทคนิค

SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) องค์การบริหารส่วนตำบล โนนทัน นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การคมนาคมขนส่งทางการเกษตรไม่สะดวก พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงภูเขา

๒. ไม่มีสถานที่จัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่ทั่วถึงกับพื้นที่

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นนำงบประมาณรายจ่ายไปพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่

๒. การเจริญเติบโตและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้การสนับสนุนกับทางท้องถิ่น

๓. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของ
หน่วยงานของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว
๓. การประกอบอาชีพ และผลผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ
๔. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมการดำเนินงาน

ของกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดิน
๒. ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มทางอาชีพ
๓. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ต้องรอการสนับสนุนจาก

หน่วยงานอื่นๆ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนทั้งในด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา โรงงานรับซื้อมันสำปะหลัง และฟาร์ม ฟี ซีเรนซ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. สภาพอากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตเสียหาย
๒. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ราคาสินค้าทางการเกษตรผันผวนตลอดเวลา
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อยข้างมากและจำกัด ทำให้การดำเนินงานไม่

คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๔. เขตพื้นที่บางเป็นพื้นที่ทับซ้อนกับ อปท. อื่น ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท
๓. การดำเนินการตามนโยบายป้องกันยาเสพติดของหน่วยงานภาครัฐ
๔. อปท. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี
๕. การบริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง
๒. ปัญหาหนี้สิน หนี้นอกระบบ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก

จำกัด

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้าง

๔. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้า ไม่มีแนวทางที่ยั่งยืน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาล

ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มี

โอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมใน

ตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิด

ผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การ

ดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่

ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นพื้นที่ประชาธิปไตย เพราะคนรุ่นหลังเคยเป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย และได้ส่ง

ต่ออุดมการณ์แก่คนรุ่นปัจจุบัน แนวแนวคิดแนวทางประชาธิปไตย

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๓. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งทำให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหา

ได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๕. มีกลุ่ม องค์กร หน่วยงานราชการที่เข้มแข็ง และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคี

เครือข่าย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม

๒. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กร

ปกครองท้องถิ่น

๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการแสดง

ความคิดเห็น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่

สำคัญๆ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน

๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ ฯ เอื้อ

ต่อการบริหารจัดการ

๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและการจัดเก็บเองของ อปท.

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. สถานะการทางการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อปท.

๔. การดำเนินกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทักท้วง

ในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชะงักงัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั้งนี้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. พื้นที่ที่เป็นที่ลาดเอียงสลับภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญๆ เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูหินลาดซ่อฟ้า พืชพันธุ์หายาก ๑๕๐ ล้านปี แหล่งชุดค้นพบฟอสซิลไดโนเสาร์

๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์

๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้ว
สิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแล
สิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
เนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธุ์

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศ และ
จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนป่าเสื่อมโทรม และการปลูกหญ้าแฝกเป็น
แนวกันดินอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการบริหารจัดการขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอยใน
ครัวเรือน มีระบบการจัดเก็บขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน

๒. สถานะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนสนใจต่อการทำมาหากิน และเบียดเบียน
ทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนด
นโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. อปท.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพ ของจาก อสม. กิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชน

๓. มีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัยฉุกเฉินประจำตำบล และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การรับประทานอาหารขยะ หรือ อาหารฟาสต์ฟู้ดส์ ทำให้เกิดโรคภัย

๒. ปัญหาโรคเรื้อรัง

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคระบาด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสาธารณสุขมูลฐานในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสาธารณสุขมูลฐาน และสภาพแวดล้อมจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น สสส. อบจ. เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท

๓. อปท.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี

๔. ท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ทางภูมิศาสตร์ ง่ายต่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง

๒. ปัญหานักเรียนลดลงเนื่องจากค่านิยมการเรียนกับ ภาคเอกชน

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้าง

จำกัด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลเด็กปฐมวัยในตำบล

๒. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนประเพณีท้องถิ่นต่างๆ
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ และไม่มีคนรุ่นหลังสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การส่งเสริมการศึกษา
๙. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
 - ฝ่ายบัญชี
๓. กองช่าง
 - ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๖๓ อัตรา ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานกำหนดสายงานซึ่งได้แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๒. ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๓. ประเภทตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	๙	ตำแหน่ง
๔. ประเภทตำแหน่งทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ปฏิบัติแล้ว ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเพิ่มเติม แต่มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ คนงานเกษตร เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนสวน
๒. พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองคลัง
 - ๒.๑ คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน(ขายบัตรแหล่งท่องเที่ยว)
๓. พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกู้ชีพ) เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน (ประจำรถกู้ชีพ)
 - ๓.๒ คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขนขยะ) เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน (ประจำรถขยะ)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานธุรการ ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑. สำนักงานปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานธุรการ ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานตกแต่งสถานที่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(งานรักษาความสะอาด) - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและวัฒนธรรม - งานธุรการ ๖. กองสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานตกแต่งสถานที่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(งานรักษาความสะอาด) - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและวัฒนธรรม - งานธุรการ ๖. กองสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และอัตรากำลังคนมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ปรับจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน(ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประณีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|------------------------|---------|
| ๑. ปลัด | ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดอบต. | ๑ อัตรา |
| ๓. <u>สำนักงานปลัด</u> | |
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๖ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้าง | ๘ อัตรา |

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ

ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๕.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา

๕.๓ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนอง ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ(ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนด จำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง (ตามรายละเอียดที่แนบภาคผนวก)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	- งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	- งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	- งานนโยบายและแผน	-	๑	-
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-
	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๒	-
	- งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๒
	- งานกิจการสภา	๑	-	-
	- งานธุรการ	๑	๑	-
	รวม	๖	๖	๒
กองคลัง	- งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	-
	- งานธุรการ	๑	๑	-
	รวม	๕	๔	๑
กองช่าง	- งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	- งานประสานสาธารณูปโภค	-	๒	-
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	-	๑	-
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	- งานวิศวกรรม	-	-	-
	- งานธุรการ	-	๑	-
	รวม	๓	๖	๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	- งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	๑	๔

	- งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (งานรักษาความสะอาด) - งานธุรการ	๑ - -	๑ - ๑	๓ - -
	รวม	๒	๓	๗
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	- งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและวัฒนธรรม - งานธุรการ	๑ ๔ ๑ - -	- ๓ - - ๑	- ๒ - - -
	รวม	๖	๔	๒
กองสวัสดิการ สังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	๑ ๑ - -	- - - ๑	- - - -
	รวม	๒	๑	-
	รวมทั้งหมด	๒๗	๒๔	๑๒

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	แนวทางการพัฒนา ๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป ๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ๖. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ ๗. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ๘. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๙. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๑๐. การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว ๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผ.ช.นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น	๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ ๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน ๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า - ผ.ช.นายช่างโยธา - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - คนสวน
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ ๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข ๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

	๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ๘. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๑๐. ส่งเสริมแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย ๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ ๑๒. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ ๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น ๑๔. ส่งเสริมการสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ ๑๕. การประยุกต์ใช้กฎหมายโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง ๑๖. การบริการประชาชน ๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	-ผู้อำนวยการศึกษา -นักวิชาการศึกษา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.เจ้าพนักงานประปา - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับรถกระเช้า
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน ๓. ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว ๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาการท่องเที่ยว -ผู้อำนวยการศึกษา -ผช.นักวิชาการศึกษา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนอัตราที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๔	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักงานปลัด)								
๙	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักงานปลัด)								
๑๓	คนสวน (คนที่ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนสวน (คนที่ ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน (ขายบัตรแหล่งท่องเที่ยว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธาชำนัญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับรถกระบะเข้า	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	-	-	๑				
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	คนงาน (ประจำรถกู้ชีพ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๑	คนงาน (ประจำรถขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา								
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา								
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้เงินอุดหนุนจากกรมฯ) (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕๘	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจภายในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ โดยสร้างแรงจูงใจของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบและทั่วถึง โดยทำการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกสายงานอย่าง เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งกำหนดแนว ทางการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ดังนี้

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งครั้งแรกทุกคน

๒. จัดให้มีการสอนงาน การให้คำปรึกษาระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง

๓. จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล โดยถือ ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง เช่น การฝึกอบรมให้ใช้งานอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับได้รับการศึกษาอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่

๕. จัดให้มีการฝึกอบรมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องด้านการ พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในสังกัดในด้านต่าง ๆ ปีละ ๒ ครั้ง

๖. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง

๗. จัดให้มีการหมุนเวียนงานภายในส่วนราชการ สับเปลี่ยนงานอย่างน้อยปีละครั้ง

๘. สนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับให้ศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

**แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนทัน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร |
| ส่วนที่ ๒ | ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ |
-

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ -สกุล

๒. ประเภทพนักงาน
- | | |
|--|---|
| ☐ พนักงานส่วนตำบล | ☐ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ☐ พนักงานจ้างทั่วไป |

๓. ตำแหน่ง

๔. อัตราเงินเดือน
- | |
|---|
| ☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท |
| ☐ ๑๐,๐๐๐ บาท – ๒๐,๐๐๐ บาท |
| ☐ ๒๐,๐๐๑ บาท – ๓๐,๐๐๐ บาท |
| ☐ ๓๐,๐๐๑ บาท – ๔๐,๐๐๐ บาท |
| ☐ ๔๐,๐๐๑ บาท – ๕๐,๐๐๐ บาท |
| ☐ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป |

๕. สังกัด
- | |
|--|
| ☐ สำนักงานปลัด |
| ☐ กองคลัง |
| ☐ กองช่าง |
| ☐ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ☐ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ☐ กองสวัสดิการสังคม |

/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

๑. ประเภทของการพัฒนา

- ☐ จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- ☐ จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- ☐ จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ☐ ฝึกปฏิบัติงาน
- ☐ ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

- ☐ หลักสูตรประจำสายงาน
- ☐ หลักสูตรงานบุคคล
- ☐ หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- ☐ หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- ☐ หลักสูตรทางวินัย
- ☐ หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ)

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ☐ ทั้งปีงบประมาณ
- ☐ ช่วงไตรมาสแรก
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สอง
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สาม
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สี่
- ☐ อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจผ่านระบบ GOOGLE FORM เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ ๘ สำนักงานปลัด **ภายใน** **วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓**

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันและประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๑๙ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ คือ

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**จรรยาวิชาชีพสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน**

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย
๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่น มาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก

๑. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังในส่วนราชการ

๒. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครู

๓. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานจ้าง

๔. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖ (สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม)

