

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒ ) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.จังหวัด ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล หนองบัวสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

## ๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนอง

บัวสะอาด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด อัตรากำลังในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะ งานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา

เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

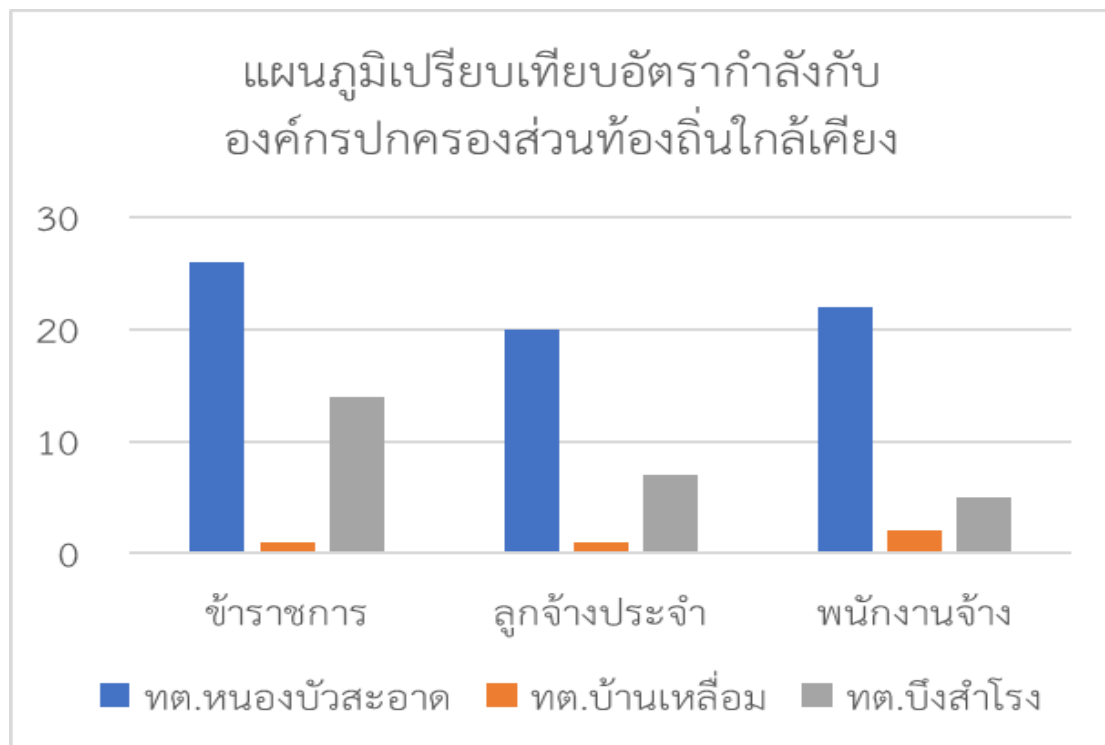
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



|              | ทต.หนองบัวสะอาด | ทต.บ้านเหลื่อม | ทต.บึงสำโรง |
|--------------|-----------------|----------------|-------------|
| ข้าราชการ    | ๒๖              | ๑              | ๑๔          |
| ลูกจ้างประจำ | ๒๐              | ๑              | ๗           |
| พนักงานจ้าง  | ๒๒              | ๒              | ๕           |

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฯลฯ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรง ประเด็นอย่างแท้จริง

| ชื่อปัญหา                                            | สภาพปัญหา                                                                 | ความต้องการของประชาชน                                                  |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b><br>๑.๑ การคมนาคม | - ถนนระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่ เป็นถนนดิน และลูกรัง ใช้การไม่ได้ในทุกฤดูกาล | - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ใช้ได้ทุกฤดูกาล<br>- ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑.๒ การระบายน้ำ</p> <p>๑.๓ การมีไฟฟ้าใช้</p> <p>๑.๔ การมีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน</p>                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีระบบระบายน้ำ ท่อระบายน้ำในชุมชน</li> <li>- การขยายตัวของชุมชน</li> <li>- การขยายตัวของชุมชน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสร้างท่อระบายน้ำ และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน</li> <li>- ขยายเขตไฟฟ้า</li> <li>- ขยายการบริการระบบประปา</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑การประกอบอาชีพและการมีงานทำ</p> <p>๒.๒ผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๓การอพยพหางานทำ</p> <p>๒.๔การทำการเกษตรในฤดูแล้ง</p> <p><b>๓. ปัญหาด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓.๓ การว่างงาน</p> <p>๓.๔ การรับรู้ข่าวสาร</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริม</li> <li>-ขาดความรู้ในการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ผลผลิตต่ำ</li> <li>-ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำ ไม่มีงานทำ</li> <li>-ขาดแคลนน้ำ</li> <li>- ยาเสพติดมีแนวโน้มแพร่ระบาดในกลุ่มเยาวชน</li> <li>- บางชุมชนได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง</li> <li>- การเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม</li> <li>-การรับรู้ข่าวสารข้อมูลจากทางราชการไม่ทั่วถึง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-ฝึกอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว</li> <li>-ส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นบ้าน</li> <li>-ส่งเสริมข้าวพันธุ์ดี อบรมให้ความรู้ทางการเกษตร</li> <li>-สร้างงานในชุมชน ส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นบ้าน</li> <li>-ขุดลอกแหล่งน้ำ ก่อสร้างแหล่งน้ำ</li> <li>-จัดทำโครงการแก้ไขป้องกันปราบปรามยาเสพติด</li> <li>-จัดระบบระบายน้ำไม่ให้น้ำท่วมขัง</li> <li>-ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>-สร้างงานในชุมชน ส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นบ้าน</li> <li>-มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลทางราชการเป็นประจำสม่ำเสมอ</li> </ul> |
| <p><b>๔. . ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</b></p> <p>๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๔.๒ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล</p>                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การประชาคม</li> <li>- ขาดความสนใจในการศึกษา กฎ ระเบียบ</li> <li>- ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงข้อดีในการดำเนินกิจกรรมของส่วนรวม</li> <li>- จัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้กับสมาชิกสภาเทศบาล จัดให้มีการศึกษา ดูงาน</li> <li>- ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการ ให้ผู้มาติดต่อได้อย่างมี</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๔.๓ การให้บริการแก่ประชาชน</p> <p><b>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลที่สาธารณะ</p> <p>๕.๒ ป่าไม้</p> <p>๕.๓ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</b></p> <p>๖.๑ การบริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๖.๒ การบริโภคอาหาร</p> <p>๖.๓ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ</p> | <p>- บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ</p> <p>- มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์</p> <p>- มีการบุกรุกในเขตป่าสงวน</p> <p>- การลักลอบตัดไม้ในเขตป่าสงวน</p> <p>- ไม่มีที่ทิ้งขยะของหมู่บ้าน</p> <p>- ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p> <p>- ประชาชนขาดความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อสุขภาพ</p> <p>- ขาดงบประมาณที่สนับสนุนการบริการด้านสาธารณสุข</p> <p>- มีค่านิยมในการบริโภคอาหารที่สูง ๆ ดิบ ๆ</p> <p>- มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคเลปโตสไปโรซิส</p> | <p>ประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว</p> <p>- ปักกันแนวเขตที่สาธารณประโยชน์ให้มีแนวเขตที่แน่ชัด</p> <p>- รณรงค์ ป้องกันการบุกรุกที่ป่า</p> <p>- ปลุกจิตสำนึกในการรักษป่า</p> <p>- จัดทำโครงการป่าชุมชน</p> <p>- จัดสร้างที่ทิ้งขยะประจำตำบล</p> <p>- จัดกิจกรรมโครงการด้านสุขภาพ</p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมของอสม. ขอสนับสนุนจาก ทต.</p> <p>- ให้ความรู้รณรงค์จัดกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย</p> <p>- รณรงค์ป้องกันโรค</p> <p>- จัดหาวัคซีน พ่นยากำจัดยุง</p> <p>- ขอสนับสนุนจาก ทต.</p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา นอกโรงเรียน</p> <p>- จัดงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้านประเพณีท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่อง</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                 |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><b>๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p>๗.๑ การส่งเสริม และสนับสนุน ด้านการศึกษา</p> <p>๗.๒ การส่งเสริม และสนับสนุน งานประเพณีท้องถิ่น</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณมีน้อย</li> <li>- ขาดแคลนสื่อการเรียน การสอน</li> <li>- ประชาชนยังขาดโอกาสทางการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ</li> <li>- ขาดความต่อเนื่องทางวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น</li> </ul> |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ ๑๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ ว่าเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล

และเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
  - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
  - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
  - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
  - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
  - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
  - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

ฯลฯ

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนหน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

“อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง รับฟังเสียงประชาชน เพื่อทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภค

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝายทำนบกั้นน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปา
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ การปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชน และ ท้องถิ่น
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกับหน่วยงานอื่น ท้องถิ่นเพื่อลดความทับซ้อนของที่ดินแก่ประชาชน
๕. ผังเมืองรวมของท้องถิ่น ผังเมืองรวมของจังหวัด
๖. จัดการสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ

### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน
๒. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมมลพิษต่างๆในท้องถิ่น
๔. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงและครบวงจรผู้รับบริการ
๕. จัดการด้านสาธารณสุข สุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาด การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. จัดโครงสร้างขององค์กรให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายบริหารอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. พัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความสอดคล้อง
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๕. ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนและบุคลากรภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษทั้งในและนอกโรงเรียนทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยมและระดับปริญญาตรีภาคประชาชนโดยประสานการสนับสนุน งบประมาณ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นเลิศด้านกีฬาและส่งเสริมกีฬานานาชาติ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศให้สถานศึกษาโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนและการเรียนรู้

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ด้านสังคมสงเคราะห์ จัดระเบียบชุมชน สังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV
๒. สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น เยาวชนวัยทำงาน และวัยชรา
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาอันตรายด้านสาธารณสุขความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนจาก อปพร. ตำรวจบ้าน

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** ด้านอาชีพ การลงทุน อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อยและประสานกับหน่วยงานราชการ เอกชน ประสานงานการลงทุนเพิ่มช่องทางการตลาด
๒. ส่งเสริมสินค้า OTOP และพัฒนาคุณภาพการผลิตเพื่อยกระดับเป็นสินค้าส่งออก
๓. ประสานงานกับทุกภาคส่วนเป็นยุคอุตสาหกรรมเป็นการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจและการลงทุน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว เชิงนิเวศ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพภายในชุมชน
๖. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

### **๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ** **ภารกิจหลัก**

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๖. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๗. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ฯลฯ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ฯลฯ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะ เป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่จะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุง อย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากร บุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของ องค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จาก โอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองบัวระอาด (ระดับตัวบุคลากร)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองบัวระอาดและพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol> | <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>  |
| <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาลตำบลหนองบัวระอาด</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. การไม่ยอมเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานของตนเอง</li> </ol>                                                                                        | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol> |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ( SWOT )**  
**ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ( ระดับองค์กร )**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของเทศบาล</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชน</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>                                                       | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol> |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

- ๑. สำนักปลัดเทศบาล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. กองการศึกษา
- ๕. กองสวัสดิการสังคม
- ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                              | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                  | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b><br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป<br>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่<br>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ<br>๑.๔ งานนิติการ และการพาณิชย์<br>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | <b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b><br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป<br>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่<br>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ<br>๑.๔ งานนิติการ และการพาณิชย์<br>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |          |
| <b>๒. กองคลัง</b><br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน                                                                                                      | <b>๒. กองคลัง</b><br>๒.๑ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป                                                                            |          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานการโยธา</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>                                                                                                                                                                                                                                                              | <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานการโยธา</p> <p>๓.๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา และกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
| <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p><br><p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบเอกสารต่างๆทางการเงิน หลักฐานการทำสัญญา และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน</p> | <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p><br><p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบเอกสารต่างๆทางการเงิน หลักฐานการทำสัญญา และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน</p> |  |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด หน่วยงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

| ส่วนราชการ      | งาน                                   | จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) |          |          |          |
|-----------------|---------------------------------------|---------------------------|----------|----------|----------|
|                 |                                       | พนักงาน                   | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| ทต.หนองบัวสะอาด | ปลัด เทศบาล                           | ๑                         | -        | -        | -        |
| สำนักงานปลัด    | หัวหน้าสำนักปลัด                      | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานบริหารงานทั่วไป                    | ๑                         | -        | -        | ๕        |
|                 | งานแผนงานและงบประมาณ                  | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานนิติการและการพาณิชย์               | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานการเจ้าหน้าที่                     | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย          | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม            | ๒                         | -        | -        | -        |
| กองคลัง         | ผู้อำนวยการกองคลัง                    | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานบริหารงานทั่วไป                    | -                         | -        | ๑        | -        |
|                 | งานการเงินและบัญชี                    | ๑                         | ๑        | ๑        | -        |
|                 | งานพัสดุและทรัพย์สิน                  | ๑                         | -        | ๑        | -        |
|                 | งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้            | ๑                         | -        | ๑        | -        |
| กองช่าง         | ผู้อำนวยการกองช่าง                    | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานบริหารงานทั่วไป                    | ๑                         | -        | -        | ๒        |
|                 | งานวิศวกรรมโยธา                       | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานการโยธา                            | ๒                         | -        | -        | -        |
|                 | งานไฟฟ้าสาธารณะ                       | ๑                         | -        | -        | -        |
| กองการศึกษา     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานบริหารงานศึกษา                     | ๗                         | -        | ๒        | ๒        |
|                 | งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑                         | -        | -        | -        |
|                 | งานบริหารงานทั่วไป                    | ๑                         | -        | ๑        | -        |

|                   |                              |   |   |   |   |
|-------------------|------------------------------|---|---|---|---|
| กองสวัสดิการสังคม | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ๑ | - | - | - |
|                   | งานบริหารงานทั่วไป           | ๑ | - | - | - |
|                   | งานพัฒนาชุมชน                | ๑ | - | - | - |
|                   | งานสังคมสงเคราะห์            | ๑ | - | - | - |
|                   | งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน    | ๑ |   | ๑ | - |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน              | ๑ | - | - | - |

ปริมาณงานรวมเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดทั้งหมด

| ลำดับที่                           | หน่วยงาน          | ปริมาณงาน ( ต่อปี ) | เวลาทั้งหมดต่อปี<br>( นาที ) | จำนวนตำแหน่งที่<br>ต้องการ |
|------------------------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|----------------------------|
| ๑                                  | สำนักปลัดเทศบาล   | ๑๘,๔๖๐              | ๑,๖๒๕,๔๙๐                    | ๑๙.๕๙                      |
| ๒                                  | กองคลัง           | ๓๓,๒๔๐              | ๑,๐๑๘,๘๑๕                    | ๑๒.๓๑                      |
| ๓                                  | กองช่าง           | ๔,๖๐๗               | ๗๗๒,๙๑๐                      | ๙.๓๒                       |
| ๔                                  | กองการศึกษา       | ๗,๒๗๔               | ๑,๖๕๑,๐๓๐                    | ๒๐.๕๑                      |
| ๕                                  | กองสวัสดิการสังคม | ๑๓,๗๗๔              | ๕๐๖,๗๙๘                      | ๖.๑๑                       |
| ๖                                  | หน่วยตรวจสอบภายใน | ๓,๐๕๙               | ๑๑๘,๙๑๕                      | ๑.๔๔                       |
| รวมปริมาณจำนวนคนที่ต้องการทั้งสิ้น |                   | ๘๐,๔๑๔              | ๕,๖๙๓,๙๕๘                    | ๖๙.๒๘                      |

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

| ส่วนราชการ                                                          | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้<br>ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ       |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------|------|------|----------|------|------|----------------|
|                                                                     |                            | ๒๕๖๗                                                          | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                |
| ปลัดเทศบาล<br>( นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง )                     | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| <b><u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u></b>                                  |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>( นักบริหารงานทั่วไประดับต้น )            | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ                                    | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                                            | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ                              | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ                                       | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    |          | -    | -    |                |
| นิติกรปฏิบัติการ                                                    | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                                           | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน                                      | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| <b><u>พนักงานจ้าง</u></b>                                           |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| คนงาน                                                               | ๓                          | ๓                                                             | ๓    | ๓    |          |      |      |                |
| พนักงานขับรถยนต์                                                    | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                      | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| <b><u>กองคลัง ( ๐๔ )</u></b>                                        |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| <b><u>ผู้อำนวยการกองคลัง</u></b><br>( นักบริหารงานการคลังระดับต้น ) | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม       |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ                                    | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ                                     | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน                                          | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| <b><u>ลูกจ้างประจำกลุ่มงานสนับสนุน</u></b>                          |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                          | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างให้ยุบ     |
| <b><u>พนักงานจ้าง</u></b>                                           |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                     | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                            | -                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | +๑       | -    | -    | กำหนด<br>เพิ่ม |
| <b><u>กองช่าง (๐๕)</u></b>                                          |                            |                                                               |      |      |          |      |      |                |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่างต้น)                         | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม       |
| วิศวกรโยธา ปก./ชก.                                                  | -                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | +๑       | -    | -    | กำหนด<br>เพิ่ม |
| นายช่างโยธาอาวุโส                                                   | ๑                          | ๑                                                             | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                |

|                                                                   |           |           |           |           |            |          |          |                                |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|----------|--------------------------------|
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน                                             | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.                                              | -         | ๑         | ๑         | ๑         | +๑         | -        | -        | กำหนด<br>เพิ่ม                 |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                                         | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| <b>พนักงานจ้าง</b>                                                |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| คนงาน                                                             | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| พนักงานขับรถยนต์                                                  | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| <b>กองการศึกษา (๑๘)</b>                                           |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| (ผู้อำนวยการกองการศึกษา )<br>นักบริหารงานการศึกษาต้น              | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ                                         | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.                                | -         | ๑         | ๑         | ๑         | +๑         | -        | -        | กำหนด<br>เพิ่ม                 |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                     | -         | ๖         | ๖         | ๖         | +๖         | -        | -        | กำหนด<br>เพิ่ม                 |
| ครู                                                               | ๖         | ๖         | ๖         | ๖         | -          | -        | -        | ใช้เงิน<br>อุดหนุน             |
| <b>พนักงานจ้าง</b>                                                |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                          | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| ผู้ดูแลเด็ก                                                       | ๒         | ๒         | ๒         | ๒         | -          | -        | -        | ใช้เงิน<br>อุดหนุน             |
| ผู้ดูแลเด็ก                                                       | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        | ใช้เงิน<br>อุดหนุน             |
| ผู้ดูแลเด็ก                                                       | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        | ว่างเดิม<br>ใช้เงิน<br>อุดหนุน |
| <b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>                                     |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| ( ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม )<br>นักบริหารงานสวัสดิการสังคมต้น | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ                                             | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน                                     | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.                                         | -         | ๑         | ๑         | ๑         | +๑         | -        | -        | กำหนด<br>เพิ่ม                 |
| <b>พนักงานจ้าง</b>                                                |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                      | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                                          |           |           |           |           |            |          |          |                                |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ                                    | ๑         | ๑         | ๑         | ๑         | -          | -        | -        |                                |
| <b>รวม</b>                                                        | <b>๔๔</b> | <b>๕๕</b> | <b>๕๕</b> | <b>๕๕</b> | <b>+๑๑</b> | <b>-</b> | <b>-</b> |                                |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อัตรากำลังปัจจุบัน

๑.๑) สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา  
ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                                                               | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |         |         |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|---------|---------|
|     |                                                                       |               |                   |           | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |
| ๑   | นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง                                              | ๑             | ๕๒,๓๗๐            | ๖๒๘,๔๔๐   | ๒๐,๖๔๐                | ๒๑,๐๐๐  | ๒๑,๖๐๐  |
| ๒   | นักบริหารงานทั่วไปต้น                                                 | ๑             | ๓๙,๐๘๐            | ๔๖๘,๙๖๐   | ๑๔,๑๖๐                | ๑๕,๔๘๐  | ๑๖,๐๘๐  |
| ๓   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.                                          | ๑             | ๓๖,๘๖๐            | ๔๔๒,๓๒๐   | ๑๓,๒๐๐                | ๑๓,๔๔๐  | ๑๔,๑๖๐  |
| ๔   | นักทรัพยากรบุคคล ชก.                                                  | ๑             | ๓๓,๕๖๐            | ๔๐๒,๗๒๐   | ๑๓,๔๔๐                | ๑๓,๐๘๐  | ๑๓,๐๘๐  |
| ๕   | นิติกร ปก.                                                            | ๑             | ๑๙,๔๘๐            | ๒๓๓,๗๖๐   | ๗,๖๘๐                 | ๗,๘๐๐   | ๘,๗๖๐   |
| ๖   | นักวิชาการสาธารณสุขปช.                                                | ๑             | ๑๕,๐๖๐            | ๑๘๐,๗๒๐   | ๙,๓๖๐                 | ๙,๑๒๐   | ๘,๒๘๐   |
| ๗   | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.                                      | ๑             | ๔๐,๙๐๐            | ๔๙๐,๘๐๐   | ๑๕,๗๒๐                | ๑๖,๔๔๐  | ๑๖,๙๒๐  |
| ๘   | เจ้าพนักงานธุรการ ชง.                                                 | ๑             | ๓๒,๒๗๐            | ๓๘๗,๒๔๐   | ๑๒,๔๘๐                | ๑๓,๔๔๐  | ๑๓,๓๒๐  |
| ๙   | เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.                                              | ๑             | ๑๑,๙๖๐            | ๑๔๓,๕๒๐   | ๖,๑๒๐                 | ๖,๐๐๐   | ๖,๓๖๐   |
| ๙   | <u>พนักงานจ้าง</u><br>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย | ๑             | ๑๐,๕๗๐            | ๑๒๖,๘๔๐   | ๕,๑๖๐                 | ๕,๒๘๐   | ๕,๕๒๐   |
| ๑๐  | คนงาน                                                                 | ๓             | ๙,๐๐๐             | ๓๒๔,๐๐๐   | ๐                     | ๐       | ๐       |
| ๑๑  | พนักงานขับรถยนต์                                                      | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐   | ๐                     | ๐       | ๐       |
| ๑๒  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                        | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐   | ๐                     | ๐       | ๐       |
| รวม |                                                                       | ๑๕            | ๓๑๙,๑๑๐           | ๔,๐๔๕,๓๒๐ | ๑๑๗,๕๖๐               | ๑๒๐,๐๘๐ | ๑๒๒,๙๘๐ |

๑.๒) กองคลัง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                         | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|---------------------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                 |               |                   |           | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |
| ๑   | นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.      | ๑             | ๑๗,๕๗๐            | ๒๑๐,๘๔๐   | ๗,๕๖๐                 | ๗,๖๘๐  | ๗,๖๘๐  |
| ๒   | นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>ชก.  | ๑             | ๓๕,๗๗๐            | ๔๒๙,๒๔๐   | ๑๓,๐๘๐                | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๓   | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.            | ๑             | ๑๑,๙๖๐            | ๑๔๓,๕๒๐   | ๖,๑๒๐                 | ๖,๐๐๐  | ๖,๓๖๐  |
|     | <u>ลูกจ้างประจำ</u>             |               |                   |           |                       |        |        |
| ๔   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี      | ๑             | ๒๒,๙๘๐            | ๒๗๕,๗๖๐   | ๘,๗๖๐                 | ๘,๘๘๐  | ๙,๖๐๐  |
|     | <u>พนักงานจ้าง</u>              |               |                   |           |                       |        |        |
| ๕   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑             | ๑๒,๓๒๐            | ๑๔๗,๘๔๐   | ๖,๐๐๐                 | ๖,๒๔๐  | ๖,๔๘๐  |
| ๖   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ         | ๑             | ๑๓,๕๘๐            | ๑๖๒,๙๖๐   | ๖,๖๐๐                 | ๖,๘๔๐  | ๗,๐๘๐  |
| รวม |                                 | ๖             | ๑๑๔,๑๘๐           | ๑,๓๗๐,๑๖๐ | ๔๘,๑๒๐                | ๔๘,๘๔๐ | ๕๐,๖๔๐ |

๑.๓) กองช่าง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา  
ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง               | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|-----------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|--------|--------|
|     |                       |               |                   |           | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |
| ๑   | นายช่างโยธาอส.        | ๑             | ๓๒,๔๕๐            | ๓๒๔,๔๐๐   | ๑๓,๓๒๐                | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒   | นายช่างโยธาปง.        | ๑             | ๑๑,๙๖๐            | ๑๔๓,๕๒๐   | ๖,๑๒๐                 | ๖,๐๐๐  | ๖,๓๖๐  |
| ๓   | เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | ๑             | ๒๒,๔๙๐            | ๒๖๙,๘๘๐   | ๑๐,๕๖๐                | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ |
|     | <u>พนักงานจ้าง</u>    |               |                   |           |                       |        |        |
| ๔   | คนงาน                 | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐   | ๐                     | ๐      | ๐      |
| ๕   | พนักงานขับรถยนต์      | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐   | ๐                     | ๐      | ๐      |
| รวม |                       | ๕             | ๘๔,๙๐๐            | ๑,๐๑๘,๘๐๐ | ๓๐,๐๐๐                | ๓๐,๒๔๐ | ๓๐,๔๘๐ |

๑.๔) กองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง  
๑๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|--------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                          |               |                   |         | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |
| ๑   | ผู้อำนวยการกองการศึกษา   | ๑             | ๓๖,๘๖๐            | ๔๔๒,๓๒๐ | ๑๓,๒๐๐                | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ |
| ๒   | นักวิชาการศึกษา ปก.      | ๑             | ๑๕,๔๒๐            | ๑๘๕,๐๔๐ | ๙,๖๐๐                 | ๘,๖๔๐  | ๗,๕๖๐  |
| ๓   | ครู                      | ๖             | ใช้เงินอุดหนุน    |         |                       |        |        |
|     | <u>พนักงานจ้าง</u>       |               |                   |         |                       |        |        |
| ๔   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑             | ๑๑,๕๐๐            | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐                 | ๕,๗๖๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๕   | ผู้ดูแลเด็ก              | ๓             | ใช้เงินอุดหนุน    |         |                       |        |        |
| รวม |                          | ๑๒            | ๖๓,๗๘๐            | ๗๖๕,๓๖๐ | ๒๘,๓๒๐                | ๒๗,๘๔๐ | ๒๗,๗๒๐ |

๑.๕) กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑  
อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                      | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|------------------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|--------|--------|
|     |                              |               |                   |           | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |
| ๑   | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ๑             | ๓๗,๙๖๐            | ๔๕๕,๕๒๐   | ๑๓,๔๔๐                | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ |
| ๒   | นักพัฒนาชุมชนชก.             | ๑             | ๒๐,๓๒๐            | ๒๔๓,๘๔๐   | ๑๑,๐๔๐                | ๑๑,๑๖๐ | ๑๐,๙๒๐ |
| ๓   | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชง.     | ๑             | ๒๔,๗๓๐            | ๒๙๖,๗๖๐   | ๑๑,๑๖๐                | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ |
|     | <u>พนักงานจ้าง</u>           |               |                   |           |                       |        |        |
| ๔   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑             | ๑๑,๘๕๐            | ๑๓๘,๙๖๐   | ๕,๗๖๐                 | ๕,๗๖๐  | ๕,๗๖๐  |
| รวม |                              | ๑             | ๙๔,๘๖๐            | ๑,๑๓๕,๐๘๐ | ๔๑,๔๐๐                | ๔๒,๑๒๐ | ๔๓,๐๘๐ |



๑.๖) หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลหนองบัวระอาด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                    | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|----------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                            |               |                   |         | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |
| ๑   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. | ๑             | ๓๓,๐๐๐            | ๓๙๖,๐๐๐ | ๑๓,๓๒๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| รวม |                            | ๑             | ๓๓,๐๐๐            | ๓๙๖,๐๐๐ | ๑๓,๓๒๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                              | จำนวน (คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x<br>๑.๒ |
|-----|--------------------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|
|     | <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>               |            |                             |                             |                                                             |
| ๑   | คนงาน                                | ๒          | -                           | -                           | ๒๑๖,๐๐๐                                                     |
|     | <u>กองคลัง</u>                       |            |                             |                             |                                                             |
| ๒   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ             | ๑          | -                           | -                           | ๑๓๘,๐๐๐                                                     |
|     | <u>กองช่าง</u>                       |            |                             |                             |                                                             |
| ๓   | วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                 | ๑          | ๙,๗๔๐                       | ๔๙,๔๘๐                      | ๓๕๕,๓๒๐                                                     |
| ๔   | นายช่างไฟฟ้า ( ปง./ชง. )             | ๑          | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐                                                     |
|     | <u>กองการศึกษา</u>                   |            |                             |                             |                                                             |
| ๕   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑          | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐                                                     |
|     | <u>กองสวัสดิการสังคม</u>             |            |                             |                             |                                                             |
| ๖   | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง. )         | ๑          | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐                                                     |
|     | รวม                                  | ๗          | ๓๕,๙๙๐                      | ๑๗๒,๑๘๐                     | ๑,๖๐๓,๐๒๐                                                   |

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒ |
|-----|---------|---------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|
| -   | -       | -             | -                           | -                           | -                                                        |
| -   | -       | -             | -                           | -                           | -                                                        |

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>ระดับ ๓<br>(๑) | เงินเดือนขั้น<br>สูง<br>ระดับ ๖<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>$(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$ |
|-----|---------|---------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| -   | -       | -             | -                                      | -                                      | -                                                              |
| -   | -       | -             | -                                      | -                                      | -                                                              |

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๗    | ปี ๒๕๖๘    | ปี ๒๕๖๙    |
|-----|------------|------------|------------|
| ๑   | ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ | ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ | ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ |
|     |            |            |            |

สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

| ลำดับที่ | รายการ                                                                                                    | ปี ๒๕๖๗    | ปี ๒๕๖๘    | ปี ๒๕๖๙    | หมายเหตุ                                    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------------------------|
| ๑        | ประมาณการรายจ่าย                                                                                          | ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ | ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ | ๕๒,๐๙๓,๑๒๕ | วิธีคิด ๔๐%<br>$๖ = \frac{๕ \times ๑๐๐}{๑}$ |
| ๒        | ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย                                                                              | ๑๘,๙๐๐,๐๐๐ | ๑๙,๘๕๕,๐๐๐ | ๒๐,๘๓๗,๒๕๐ |                                             |
| ๓        | รายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทน                                                        | ๑๑,๒๒๒,๓๔๐ | ๑๑,๕๔๕,๖๒๐ | ๑๑,๘๗๔,๗๘๐ |                                             |
| ๔        | ประโยชน์ตอบแทนอื่น                                                                                        | ๑,๖๘๓,๓๕๑  | ๑,๗๓๑,๘๔๓  | ๑,๗๘๑,๒๑๗  |                                             |
| ๕        | รวมค่าใช้จ่าย ๓+๔                                                                                         | ๑๒,๙๐๕,๖๙๑ | ๑๓,๒๗๗,๔๖๓ | ๑๓,๖๕๕,๙๙๗ |                                             |
| ๖        | ร้อยละการใช้จ่ายเงินหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของงบประมาณรายจ่าย | ๒๗.๓๑      | ๒๖.๗๖      | ๒๖.๒๑      |                                             |









## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง ( Digital Government Skill Self – Assessment ) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ให้ข้าราชการพนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

#### ๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก