



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองบัวศาลา จึงประกาศใช้แผนอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และให้ประกาศมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจำเริญ เป้ากระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

คำนำ

การบริหารจัดการและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและการจัดระบบบริการ สาธารณะให้เกิดประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ ซึ่งการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ ระบบประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) และหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล อันจะทำให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดผลสัมฤทธิ์ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๓
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีหลายประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด

๓. จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์

การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

๒.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลานั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลามีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เปลี่ยน หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. สสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑ ข้อมูลสภาพทั่วไป

ประวัติและความเป็นมาพอสังเขป

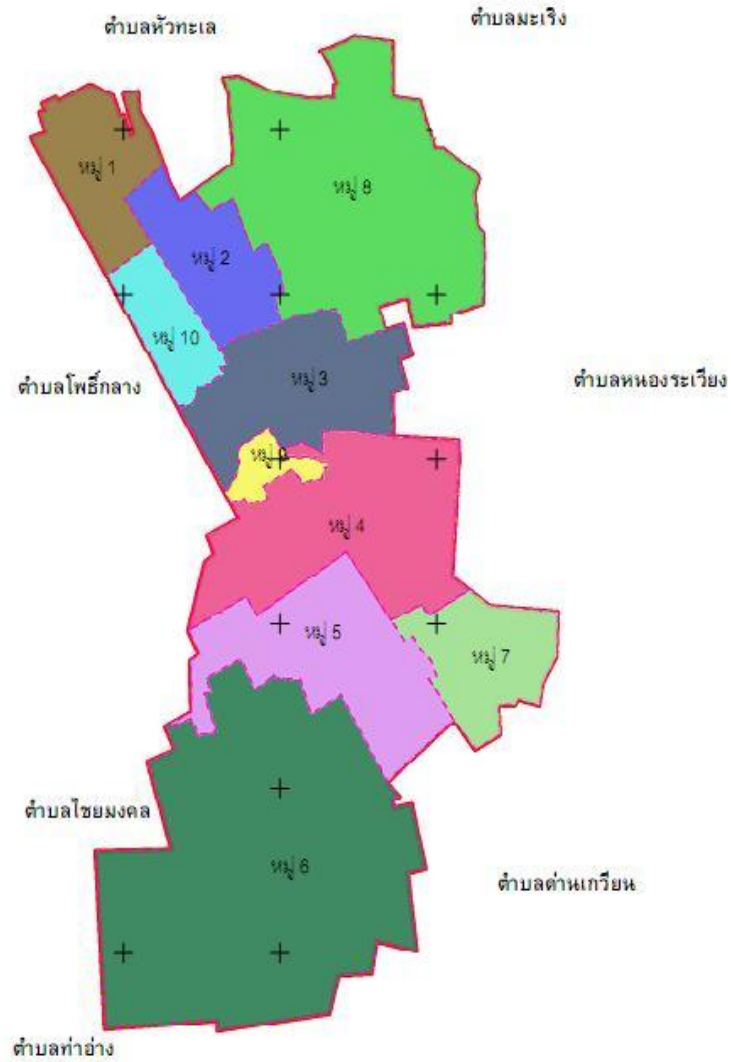
เดิมตำบลหนองบัวศาลา อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในขณะนั้นมีหมู่บ้านรวมทั้งสิ้น ๑๗ หมู่บ้าน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ได้แยกออกมาตั้งเป็น “ตำบลหนองบัวศาลา” และมีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๘ หมู่บ้าน

จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ จึงได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ปัจจุบันมีหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่บริเวณเส้นรุ้งที่ ๑๔°๕๕'๒" เหนือ และเส้นแวงที่ ๑๐๒°๐๘'๕" ตะวันออก สูงจากน้ำทะเลปานกลาง ๒๐๔ เมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๑.๙๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๖,๒๓๘.๗๘๗ ไร่ มีระยะห่างจากตัวอำเภอเมืองนครราชสีมาประมาณ ๘ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในปกครองทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับบ้านหัวทะเล หมู่ที่ ๑, บ้านหนองสองห้อง หมู่ที่ ๔, บ้านบุญนิมิต หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหัวทะเล และ บ้านใหม่ หมู่ที่ ๒, บ้านสารภี หมู่ที่ ๓ ตำบลมะเรียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับบ้านทับช้าง หมู่ที่ ๖, บ้านมาบมะค่า หมู่ที่ ๗, บ้านหนองสมอ หมู่ที่ ๑๓, บ้านหนองพระลาน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา และ บ้านใหม่หนองบอน หมู่ที่ ๖ ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับบ้านเสาเดียว หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าอ่าง และ บ้านหนองสระธาร หมู่ที่ ๑๐ ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับบ้านหนองพลวงน้อย หมู่ที่ ๓, บ้านศรีสมบุรณ์ หมู่ที่ ๘, บ้านหนองไผ่พัฒนา หมู่ที่ ๑๐ ตำบลโพธิ์กลาง และ บ้านไชยมงคล หมู่ที่ ๑, บ้านหนองพลวงใหญ่ หมู่ที่ ๓ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา



แสดงขอบเขตการปกครอง

ข้อมูลด้านการปกครอง

ตำบลหนองบัวศาลาได้มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองตะคลอง	หมู่ที่ ๖	บ้านหนองโสมง
หมู่ที่ ๒	บ้านหนองตะลุมปุ๊ก	หมู่ที่ ๗	บ้านใหม่หนองแหน
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองปลิง	หมู่ที่ ๘	บ้านหนองตาคง
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองบัวศาลา	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองปลิงใหม่
หมู่ที่ ๕	บ้านอ่างหนองแหน	หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองตะลุมปุ๊กใหม่

ข้อมูลประชากร

ประชากรในตำบลหนองบัวศาลา มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๒,๘๘๖ คน เป็นประชากรชาย ๑๐,๙๒๙ คน และประชากรหญิง ๑๑,๙๕๗ คน หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านหนองตากคง มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๘,๖๒๕ คน รองลงมาคือ หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตะลุงปึกใหม่ มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๑๓๐ คน และ หมู่บ้านที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ หมู่ที่ ๙ บ้านหนองปลิงใหม่ มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๖๓๔ คน และในตำบลหนองบัวศาลามีหลังคาเรือนรวมทั้งสิ้น ๑๓,๐๘๔ หลัง

ตารางแสดงจำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านหนองตะคลอง	๕๐๘	๕๔๔	๑,๐๕๒	๕๑๖
๒	บ้านหนองตะลุงปึก	๘๔๐	๙๒๙	๑,๗๖๙	๑,๒๒๐
๓	บ้านหนองปลิง	๖๕๘	๗๓๘	๑,๓๙๖	๑,๕๖๑
๔	บ้านหนองบัวศาลา	๑,๒๓๔	๑,๓๐๕	๒,๕๓๙	๑,๐๑๒
๕	บ้านอ่างหนองแหน	๖๔๖	๗๒๓	๑,๓๖๙	๖๕๗
๖	บ้านหนองโสมง	๕๘๓	๕๓๒	๑,๑๖๕	๓๘๕
๗	บ้านใหม่หนองแหน	๕๘๙	๖๑๘	๑,๒๐๗	๓๖๕
๘	บ้านหนองตากคง	๔,๑๑๖	๔,๕๐๙	๘,๖๒๕	๕,๓๖๒
๙	บ้านหนองปลิงใหม่	๓๒๗	๓๐๗	๖๓๔	๕๓๙
๑๐	บ้านหนองตะลุงปึกใหม่	๑,๔๒๘	๑,๗๐๒	๓,๑๓๐	๑,๔๖๗
รวม		๑๐,๙๒๙	๑๑,๙๕๗	๒๒,๘๘๖	๑๓,๐๘๔

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียนอำเภอเมืองนครราชสีมา, ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อมูลรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เนื้อที่	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.
๑	บ้านหนองตะคลอง	๒.๕๒๒ ตร.กม. หรือ ๑,๕๗๖.๘๖๑ ไร่	นายบรรลือศักดิ์ แก้วสุรินทร์	นางสุวิมล อุดมตัน นายบุญส่ง ทิพยานนท์
๒	บ้านหนองตะลุมปุ๊ก	๒.๐๗๐ ตร.กม. หรือ ๑,๒๙๔.๐๕๑ ไร่	นายประสาร หลงทะเล	นายเสกสรรค์ หลงทะเล นายรุ่งนรินทร์ ปานกระโทก
๓	บ้านหนองปลิง	๓.๕๙๙ ตร.กม. หรือ ๒,๒๔๙.๙๖๕ ไร่	นายสด เคนสารภักตร์	นายพวง เขียวหมื่นไวย นายปฏิพัฒน์ เพ็ชรหมื่นไวย
๔	บ้านหนองบัวศาลา	๔.๙๗๕ ตร.กม. หรือ ๓,๑๐๙.๖๓๙ ไร่	นายรังสรรค์ อินทรา (กำนันตำบลหนองบัวศาลา)	นายสมพร ปานดอกสร้อย นายถนอม นิลบัวลา
๕	บ้านอ่างหนองแหน	๔.๕๒๕ ตร.กม. หรือ ๒,๘๒๘.๔๓๒ ไร่	นายสมศักดิ์ นิตย์ผักแว่น	นายบุญส่ง นิตย์ผักแว่น(เลขานุการสภาฯ) นายเลิศชัย ศรีน้อย
๖	บ้านหนองโสมง	๑๒.๙๘๓ ตร.กม. หรือ ๘,๑๑๔.๖๗๑ ไร่	นายพิสิทธิ์ เนื่องกระโทก	นางมะลิ เพชรทะเล (รองประธานสภาฯ) นายวันนา อินสกุล
๗	บ้านใหม่หนองแหน	๑.๙๓๙ ตร.กม. หรือ ๑,๒๑๑.๙๓๐ ไร่	นางสาววิมพ์วิภา น้อยทะเล	นายทวีชัย กุดกระโทก (ประธานสภาฯ) นายสมชาย กำมะเรียง
๘	บ้านหนองตากง	๗.๔๘๘ ตร.กม. หรือ ๔,๖๘๐.๔๙๙ ไร่	นายชั้น ป้อมทะเล	นายประภาส เสือทะเล
๙	บ้านหนองปลิงใหม่	๐.๕๑๐ ตร.กม. หรือ ๓๑๙.๐๗๐ ไร่	นายจำลอง มหิงษาเดช	นายหอม ชั้นกระโทก นายมนต์ ศูนย์สำโรง
๑๐	บ้านหนองตะลุมปุ๊กใหม่	๑.๓๖๕ ตร.กม. หรือ ๘๕๓.๖๗๐ ไร่	นายปรีชา แซ่เล่า	นางสาวบังอร จันทะนาม นายดิเรก คงสูงเนิน

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลหนองบัวศาลา มีความลาดชัน ๐-๕% โดยแบ่งสภาพพื้นที่ได้ดังนี้ คือ

- * บริเวณทางตอนเหนือ มีลักษณะพื้นที่เกือบราบถึงราบ
- * บริเวณทางตอนใต้ มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย ลาดเอียงจากทิศใต้ไปทางทิศเหนือ และค่อนข้างไปทางทิศตะวันออกบริเวณบ้านใหม่หนองแหน

ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลหนองบัวศาลาตั้งอยู่ในเขตอิทธิพลของลมมรสุม ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของอุณหภูมิ หรือความกดอากาศระหว่างผืนแผ่นดินอันกว้างใหญ่ของทวีปเอเชีย ที่อยู่ทางเหนือขึ้นไปกับมหาสมุทรอินเดียและมหาสมุทรแปซิฟิกที่อยู่ตอนใต้ ทำให้เกิดลมประจำฤดูที่เรียกว่า “ลมมรสุม” โดยในฤดูฝนจะมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่าน พาเอาความชื้นมาด้วย ทำให้เกิดฝนตก แต่ปริมาณน้ำฝนมีไม่มากนัก เนื่องจากมีเทือกเขาสันกำแพงและเทือกเขาตงพญาเย็นกั้นอยู่ ส่วนในฤดูหนาวจะมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านพาเอาความหนาวเย็นและแห้งแล้งมาด้วยทำให้อุณหภูมิลดลงโดยทั่วไป

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป มีอากาศร้อน ฝนตกกับแห้งแล้งสลับกัน สภาพภูมิอากาศดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังต่อไปนี้

๑) ที่ตั้งตำบลหนองบัวศาลาตั้งอยู่ตั้งอยู่บริเวณเส้นรุ้งที่ $๑๔^{\circ}๕๕'๒''$ เหนือ และเส้นแวงที่ $๑๐๒^{\circ}๐๘'๕''$ ตะวันออก มีโอกาสได้รับแสงตรงจากดวงอาทิตย์ปีละ ๒ ครั้ง ทำให้อุณหภูมิเฉลี่ยทุกเดือนสูงกว่า ๒๐ องศาเซลเซียส ลักษณะภูมิอากาศจึงเป็นแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน

๒) ทิศทางลม ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมฤดูร้อนได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ฤดูหนาวได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

๓) ลักษณะภูมิประเทศ บริเวณทางตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดนครราชสีมา จะมีลักษณะเป็นภูเขาสูง โดยมีเทือกเขา ๒ แนว ขวางกั้นทิศทางลม จังหวัดนครราชสีมาจึงจัดอยู่ในเขตเงาฝนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตำบลหนองบัวศาลาด้วย

๔) ระยะห่างจากทะเล พื้นที่ที่อยู่ใกล้ทะเลอากาศจะมีความชื้นสูง และอุณหภูมิของอากาศจะมีน้อยกว่าพื้นที่ที่ลึกเข้าไปในแผ่นดิน ตำบลหนองบัวศาลาอยู่ห่างจากอ่าวไทยประมาณ ๓๐๐ กิโลเมตร ประกอบกับอยู่ในเขตอับลม ทำให้อุณหภูมิค่อนข้างสูงและปริมาณน้ำฝนน้อย

สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

- * หมู่ที่ ๒ บ้านหนองตะลุงปึก
- * จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕
- * ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน ๑๗๐ คน

๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

- * หมู่ที่ ๘ บ้านหนองตาก
- * จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๒
- * ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน ๑๒๐ คน

๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

- * หมู่ที่ ๕ บ้านอ่างหนองแหน
- * จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓
- * ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน ๓๐ คน

๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

- * หมู่ที่ ๔ บ้านหนองบัวศาลา
- * จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓
- * ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน ๔๗ คน

ที่มา : กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา, พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ตำบลหนองบัวศาลา มีวัดทั้งสิ้นจำนวน ๖ วัด ดังนี้

- * วัดหนองตะคลอง หมู่ที่ ๑
- * วัดหนองตะลุมปุ๊ก หมู่ที่ ๒
- * วัดบ้านหนองบัวศาลา หมู่ที่ ๔
- * วัดหนองโสมง หมู่ที่ ๖
- * วัดหนองตากง หมู่ที่ ๘
- * วัดหนองปลิง หมู่ที่ ๙

๓. สาธารณสุข

- * โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลหนองปลิง (รพ.สต.หนองปลิง)

ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

๔. หน่วยงานราชการในพื้นที่

- * ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวนครราชสีมา
- * สำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค ๕
- * ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา
- * แขวงบำรุงทางนครราชสีมาที่ ๓ (นครราชสีมา)
- * สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา
- * ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ ๕ (นครราชสีมา)
- * สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค ๓
- * กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ๔
- * สำนักงานทางหลวงชนบท จังหวัดนครราชสีมา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลหนองบัวศาลา เป็นตำบลขนาดใหญ่ที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทันสมัย บริการประทับใจ ประชาชนอยู่ดีมีสุข มุ่งเน้นเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ด้วยผู้บริหารมืออาชีพและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง"

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมทั้งลดขั้นตอน

การปฏิบัติงาน

๓. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน พร้อมทั้งปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง (สมรรถนะ) มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล บริการประชาชนด้วยความประทับใจและทันสมัย
๒. ชุมชนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ชุมชนมีเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ประชาชนสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างพอเพียง โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ระบบการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนา กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงมีอยู่ต่อไป

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา จึงกำหนดยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๖ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนา จำนวน ๒๔ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ และอยู่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริการประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์การบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ และการส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่น ตามหลักธรรมาภิบาล

๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ และการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมการเชื่อมโยงชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลอง ระบบประปา และการกระจายการใช้ประโยชน์

๓) การผังเมืองรวมของท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** **การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**
แนวทางการพัฒนา
- ๑) การส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรี/กลุ่มเกษตรกร
 - ๒) การส่งเสริมและขับเคลื่อนให้ประชาชนประกอบอาชีพและดำรงตนอยู่อย่างพอเพียง
- ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** **การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
แนวทางการพัฒนา
- ๑) เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
 - ๒) การปรับทัศนียภาพ/ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบสระน้ำ และสองข้างทางภายในท้องถิ่น และส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน
 - ๓) การประสานความร่วมมือแก้ไขปัญหาขยะ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แบบครบวงจร
 - ๔) การรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน/ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
 - ๕) การบริหารจัดการบำบัดน้ำเสีย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม**
แนวทางการพัฒนา
- ๑) จัดระบบสุขภาพแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน เพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน สู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน/อนามัยโรงเรียน)
 - ๒) การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) โดยพัฒนามาตรฐานศูนย์แจ้งเหตุ และจัดให้มีหน่วยรับ-ส่งผู้ป่วยระดับโซนทุกโซน สามารถประสานการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ เด็กด้อยโอกาส ด้วยการจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอาชีพ หรือการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อสร้างคุณค่าทางสังคม
 - ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/การลดอุบัติเหตุทางจราจรทางบก/ทางน้ำ
 - ๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนตำรวจบ้าน/อปพร. ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ
 - ๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม (ปัญหายาเสพติด/ปัญหาการว่างงาน/ปัญหาความยากจน)
 - ๗) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา รวมถึงการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และภาคประชาชน
- ๒) การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
- ๓) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๔) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประตูสู่อีสาน ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจ การผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์ใหม่ และการท่องเที่ยว”

๒. พันธกิจ (Mission)

- ๑) เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน
- ๒) เพิ่มขีดความสามารถในการผลิต แปรรูป การจัดการและการแข่งขันทางตลาดสินค้า
เกษตรและอุตสาหกรรม
- ๓) เพิ่มขีดความสามารถในการผลิต การแปรรูป การจัดการ และการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๔) เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการอนุรักษ์ คุ้มครอง บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) พัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๗) พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อบริการประชาชนตามหลัก
ธรรมาภิบาล

๓. เป้าประสงค์รวม

- ๑) เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๒) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของการพัฒนาจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต
สินค้าเกษตร
- ๓) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของการพัฒนาอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ใหม่ของ
ภูมิภาค
- ๔) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการพัฒนาจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและ
บริการของภูมิภาค
- ๕) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการอนุรักษ์ คุ้มครอง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาจังหวัด
- ๒) การพัฒนาการเกษตร
- ๓) การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๔) การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ๕) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) การพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๗) การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๕. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายพัฒนาด้านสังคม
๓. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. นโยบายพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. นโยบายพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๘. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๙. นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
๑๐. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๒. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดง สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหา น้ำท่วมขังในฤดูฝน ๑.๒ ปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ได้มาตรฐาน ๑.๓ ปัญหา ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ ๑.๔ ปัญหา น้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ ๑.๕ แหล่งน้ำ คูคลอง มีสภาพตื้นเขิน ๑.๖ ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ ๑.๗ ขาดระบบบำบัดน้ำเสียในตำบล ๑.๘ ปัญหาด้านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของทางน้ำ ๑.๙ สภาพถนนบางสายในเขต อบต.มีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๑๐ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งตำบล ๑.๒ ให้มีการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีสภาพตื้นเขินให้มีปริมาณน้ำที่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ๑.๕ เพิ่มจำนวนแหล่งกักเก็บน้ำสาธารณะเพื่อ รองรับกับปริมาณน้ำในช่วงฤดูฝน ๑.๖ ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียในตำบล ๑.๗ ออกกฎหมายหรือปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมอาคารอย่างเคร่งครัด

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
<p>๑.๑๑ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บน้ำ</p> <p>๑.๑๒ ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่อ่างเก็บน้ำในฤดูฝน</p> <p>๑.๑๓ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบสาธารณสุขไม่เพียงพอ</p>	<p>๑.๘ เพิ่มมาตรการในการออกใบอนุญาตก่อสร้างให้มีความรัดกุม และตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๑.๙ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมทางน้ำ และรางระบายน้ำ</p> <p>๑.๑๐ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการให้ทั่วถึง</p> <p>๑.๑๑ พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ปัญหาการว่างงาน</p> <p>๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๒.๓ ปัญหาการขาดทุนทรัพย์ในการลงทุน</p> <p>๒.๔ ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านอาชีพ</p> <p>๒.๕ ปัญหาด้านตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน</p> <p>๒.๖ ปัญหาด้านต้นทุนทางการเกษตรสูงขึ้น</p> <p>๒.๗ เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย</p> <p>๒.๘ ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า</p>	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ก่อตั้งกลุ่มอาชีพ</p> <p>๒.๒ สนับสนุนและจัดหาช่องทางการตลาด</p> <p>๒.๓ จัดตั้งและส่งเสริมให้มีแหล่งเงินทุน</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่</p> <p>๒.๖ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์</p> <p>๒.๗ ส่งเสริมการสร้างงานเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในตำบล</p> <p>๒.๘ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ</p> <p>๒.๙ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น</p> <p>๒.๑๐ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน</p>
<p>๓. ด้านสังคม</p> <p>๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด</p> <p>๓.๒ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๓.๓ ปัญหาด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓.๔ ปัญหาทางด้านอาชญากรรม</p> <p>๓.๕ ปัญหาด้านการขยายตัวเพิ่มขึ้นของชุมชน จำนวนประชากรแฝงที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๓.๖ ปัญหาทางด้านความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว</p> <p>๓.๗ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน</p> <p>๓.๘ ขาดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ</p> <p>๓.๙ ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา</p> <p>๓.๑๐ ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๓.๑๑ มีประชากรแฝงจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม</p>	<p>๓. ด้านสังคม</p> <p>๓.๑ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ เพื่อลดปัญหาเสพติด เยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p> <p>๓.๒ จัดให้มีการบำบัด รักษา พื้นฟูผู้ที่ติดยาเสพติด</p> <p>๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน เพื่อลดปัญหาทางด้านอาชญากรรม เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านสถาบันครอบครัว</p> <p>๓.๕ จัดรูปแบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓.๖ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๓.๗ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓.๘ อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.๙ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน</p>

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
<p>๓.๑๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง</p> <p>๓.๑๓ มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>๓.๑๐ เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่</p> <p>๓.๑๑ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร</p> <p>๓.๑๒ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน</p>
<p>๔. ด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๔.๑ ปัญหาด้านการเมืองระดับชาติมีอิทธิพลต่อการบริหารงานของท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ของประชาชน</p> <p>๔.๓ ปัญหาด้านศักยภาพในการบริหารและการให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึง</p> <p>๔.๔ ปัญหาด้านการใช้สิทธิ์ตามกฎหมายของประชาชน</p> <p>๔.๕ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง</p> <p>๔.๖ ยังมีปัญหาข้อสิทธิ์ชายเสีย</p> <p>๔.๗ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๔.๘ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>๔. ด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๔.๑ จัดทำโครงการ อบต.เคลื่อนที่</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชาคมหมู่บ้าน หรือการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔.๓ ขยายระยะเวลาการให้บริการประชาชน</p> <p>๔.๔ สร้างศูนย์รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ</p> <p>๔.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย</p> <p>๔.๖ ขยายช่องทางการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔.๗ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชนในตำบล</p> <p>๔.๘ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา</p> <p>๔.๙ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๔.๑๐ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น</p>
<p>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ปัญหาด้านระบบบำบัดน้ำเสียในชุมชน</p> <p>๕.๒ ปัญหาด้านมลภาวะที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>๕.๓ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเสื่อมโทรมทำให้ทรัพยากรตามธรรมชาติลดลง</p> <p>๕.๔ ปัญหาด้านปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๕.๕ คุรบายน้ำอุตสาหกรรมทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค</p> <p>๕.๖ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา</p> <p>๕.๗ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p>	<p>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดให้มีสวนสาธารณะประจำตำบล</p> <p>๕.๓ ลดปริมาณขยะ โดยรณรงค์การใช้วัสดุตามธรรมชาติ</p> <p>๕.๔ จัดให้มีสถานบำบัดน้ำเสียในชุมชน</p> <p>๕.๕ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการควบคุมมลภาวะในโรงงานอุตสาหกรรม และการดูแลชุมชน</p> <p>๕.๖ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้ให้เป็นระบบ</p>

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
<p>๕.๘ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น</p> <p>๕. ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและภาวะการณ้เกิด</p>	<p>๕.๗ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน</p> <p>๕.๘ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>๕.๙ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน</p>
<p>๖. ด้านการศึกษาศาสนา</p> <p>๖.๑ ปัญหาทางด้านความเสื่อมของวัฒนธรรมไทย</p> <p>๖.๒ ปัญหาด้านการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ</p>	<p>๖. ด้านการศึกษาศาสนา</p> <p>๖.๑ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกของเยาวชนให้อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย</p> <p>๖.๓ รณรงค์และส่งเสริมวัฒนธรรมไทย และวันสำคัญทางพุทธศาสนา</p> <p>๖.๔ จัดทำฐานข้อมูลทางการศึกษาของประชาชนในตำบล</p>
<p>๗. ด้านสาธารณสุข</p> <p>๗.๑ ปัญหาการระบาดของโรคติดต่อตามฤดูกาล</p> <p>๗.๒ ปัญหาการเข้าถึงการบริการสาธารณสุข</p> <p>๗.๓ ปัญหาจากเหตุน้ำท่วมหรือเหตุรำคาญ</p>	<p>๗. ด้านสาธารณสุข</p> <p>๗.๑ สร้างกระบวนการป้องกัน บำบัด รักษาโรคอย่างเป็นระบบ</p> <p>๗.๒ รณรงค์ให้ความรู้กับประชาชนในด้านการป้องกัน รักษา โรคติดต่อ</p> <p>๗.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ</p> <p>๗.๔ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพในแต่ละหมู่บ้าน</p> <p>๗.๕ ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมดูแลกิจการที่ก่อให้เกิดเหตุรำคาญหรือโรคติดต่อ</p>
<p>๘. ด้านอื่นๆ</p> <p>๘.๑ ปัญหาด้านการบูรณาการและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรอื่นภายในตำบลยังไม่มีดีพอ</p> <p>๘.๒ ปัญหาด้านศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๘.๓ ปัญหาด้านสถานที่ให้บริการบริการประชาชน</p> <p>๘.๔ ปัญหาด้านการให้บริการสาธารณะยังไม่ครอบคลุม</p>	<p>๘. ด้านอื่นๆ</p> <p>๘.๑ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ประสานงานสามพี่น้องท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต.) และหน่วยราชการอื่น</p> <p>๘.๒ ส่งเสริมศักยภาพท้องถิ่นในทุกๆด้าน</p> <p>๘.๓ ขยายและปรับปรุงพื้นที่ในการให้บริการประชาชน</p> <p>๘.๔ จัดหาสวัสดิการด้านบริการสาธารณะให้เพิ่มขึ้นและครอบคลุมทุกด้าน</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา แบบองค์รวม มีดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นนั้น เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้ใช้เทคนิค SWOT analysis เป็นเครื่องมือช่วยในการประเมินสถานภาพการพัฒนา โดยพิจารณาถึง

ปัจจัยภายใน ได้แก่

- **จุดแข็ง (Strength - S)** เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีส่วนดี มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ มีศักยภาพ หรือส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน อย่างไร
- **จุดอ่อน (Weak - W)** เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีส่วนเสีย มีความอ่อนแอ มีข้อจำกัด ความไม่พร้อมของหน่วยงาน อย่างไร

ปัจจัยภายนอก ได้แก่

- **โอกาส (Opportunity - O)** เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก ว่ามีสภาพเช่นไร สถานการณ์ของประเทศ จังหวัด และอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์หรือเป็นโอกาสที่ดีต่อท้องถิ่นอย่างไร
- **อุปสรรค (Threat - T)** เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น

ในการใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา โดยจำแนกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

๑. ศักยภาพการพัฒนาาระบบสาธารณสุขปึก

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength - S)

- ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปึกเป็นอย่างมาก
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ และมีศักยภาพสูง ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และงานที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weakness - W)

- ขาดการวางแผนในการพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปึกอย่างเป็นระบบ
- งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้ครอบคลุม ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ได้อย่างทั่วถึง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity - O)

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปึกอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat - T)

- การขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปึกเกิดความล่าช้า

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness - W)

- ขาดการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ
- ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้ประชาชน ได้ทราบกันอย่างทั่วถึง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity - O)

- มีเขตอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ ทำให้การจ้างงานเป็นไปอย่างคึกคัก
- มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวกและคล่องตัว ด้วยทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ และห่างจากศูนย์กลางของอำเภอเมืองนครราชสีมา เพียง ๘ กิโลเมตร

อุปสรรค (Threat - T)

- สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเกิดภาวะถดถอย ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของประชาชน

๓. ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength - S)

- ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่าง

จุดอ่อน (Weakness - W)

- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม ให้ประชาชนได้ทราบกันอย่างทั่วถึง
- ขาดการจัดเก็บข้อมูลทางด้านสังคมและคุณภาพชีวิตที่เป็นระบบ, ขาดข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการวางแผนพัฒนา

ปัจจัยภายนอก**โอกาส (Opportunity - O)**

- ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคมอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat - T)

- ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการมีส่วนร่วม และยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือข้อปฏิบัติต่างๆ มีความซับซ้อนและมีหลักปฏิบัติจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ปัจจัยภายใน****จุดแข็ง (Strength - S)**

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จุดอ่อน (Weakness - W)

- มีบุคลากรที่จะขับเคลื่อนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังไม่เพียงพอ
- มีงบประมาณในการพัฒนาอยู่อย่างจำกัด

ปัจจัยภายนอก**โอกาส (Opportunity - O)**

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ในพื้นที่ที่มีเขตอุตสาหกรรมตั้งอยู่และมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ทำให้การตรวจสอบ ควบคุมดูแลยังไม่เกิดประสิทธิภาพ

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการประชาชน

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength - S)

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ และมีศักยภาพสูง ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและงานที่ต้องรับผิดชอบ
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม

จุดอ่อน (Weakness - W)

- การให้ความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อ และการติดต่อประสานงาน ระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน เป็นไปอย่างผิวเผิน ไม่แน่นแฟ้น ไม่เป็นระบบ
- อาคารสถานที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ให้บริการกับประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการ ยังมีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่เหมาะสม ไม่สะดวก

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity - O)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานและรายงานข้อมูล
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนในท้องถิ่นไม่ค่อยให้ความร่วมมือและยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- ๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕) การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ครั้งที่ ๘ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ และเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน (เพิ่มเติม) ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานอิสระ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๖๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และบางหน่วยงานไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับเกลี้ยตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา และแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลหนองบัวศาลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบจ., เทศบาล และ อบต., และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบจ., เทศบาล และ อบต., และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน จากภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมสถานที่ และยานพาหนะ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ และฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการเกษตร 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมสถานที่ และยานพาหนะ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ และฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการเกษตร 	
<p>๑.๒. ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบล - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานเลือกตั้ง 	<p>๑.๒. ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบล - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานเลือกตั้ง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงินทุกประเภท - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานควบคุมจัดทำทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบตรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน <p>งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการซื้อและการจ้าง - งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงินทุกประเภท - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานควบคุมจัดทำทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบตรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน <p>งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปีและรายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการซื้อและการจ้าง - งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	<p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานธุรการ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>งานติดตามและประเมินผล</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานลูกเสือและยุวกาชาด - <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	
๗. งานตรวจสอบภายใน	๗. งานตรวจสอบภายใน	

๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) เป็นผู้ช่วย มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นฝ่ายตรวจสอบ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการด้วยกัน คือ

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา
- นิติกร	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๘	อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง	จำนวน	๔	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง	จำนวน	๔	อัตรา
- วิศวกรโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างผังเมือง	จำนวน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- นักบริหารการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรา
- นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๘	อัตรา
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๔	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๒	อัตรา

(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๒	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๕	อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	จำนวน	๒	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๒	อัตรา
- นักสังคมสงเคราะห์	จำนวน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	-	อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๕. พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
กองคลัง								
๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒. พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๕	๑๗	๑๗	๑๗	+๒	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
๗. พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๙. พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานประจำรถขยะ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	ว่าง ๓
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

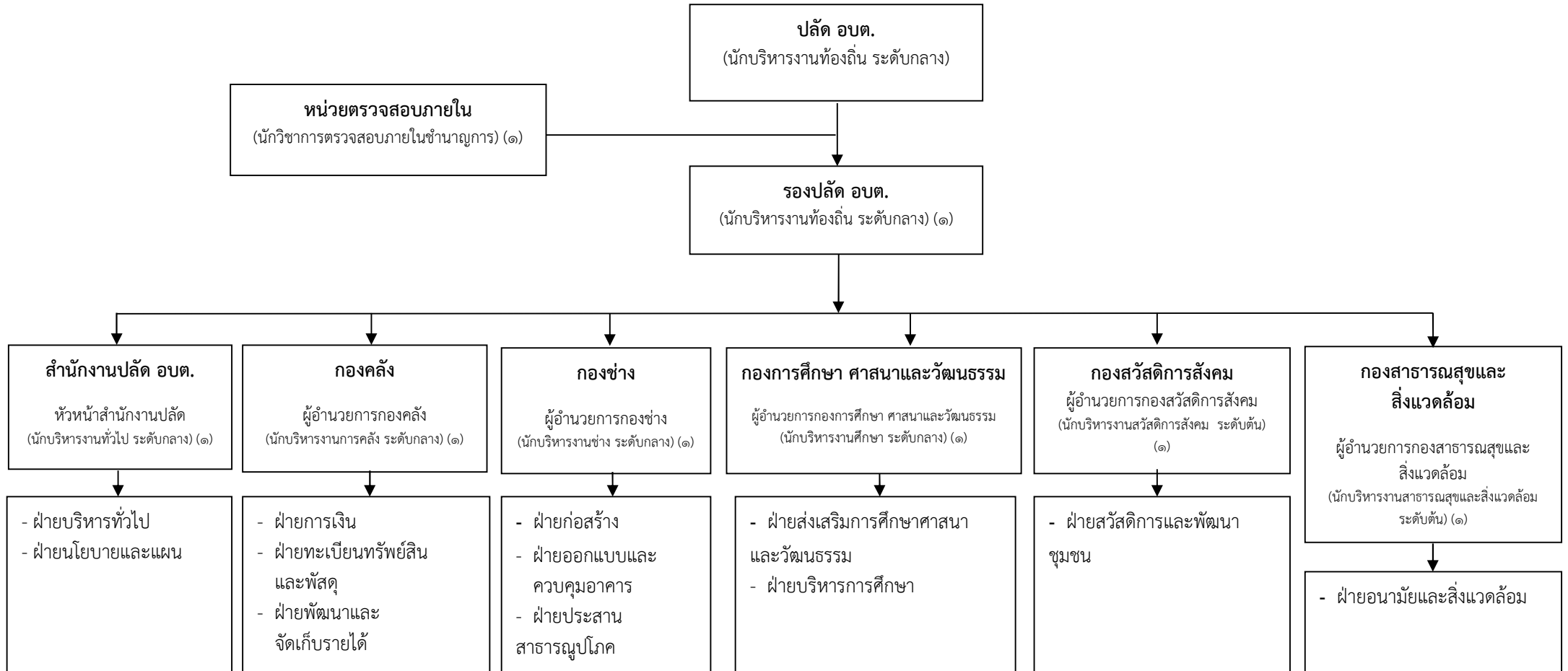
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	* ว่าง ๑
๖. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	*
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๘. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
๙. พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป								
- ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ๔
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
๗. พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	
๙. พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๒๔	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	+๔	-	-	

หมายเหตุ * (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง
 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)
 ** ยุบเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง

ข้อที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- | | |
|---|--|
| <p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) <p>งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑) - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) (๑) - ภารโรง (ทั่วไป) (๑) - คนงานทั่วไป(ทั่วไป)(๑) | <p>งานการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑) <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (มีคุณวุฒิ) (๒) - พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ) (๑) - พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๔) - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๒) |
|---|--|

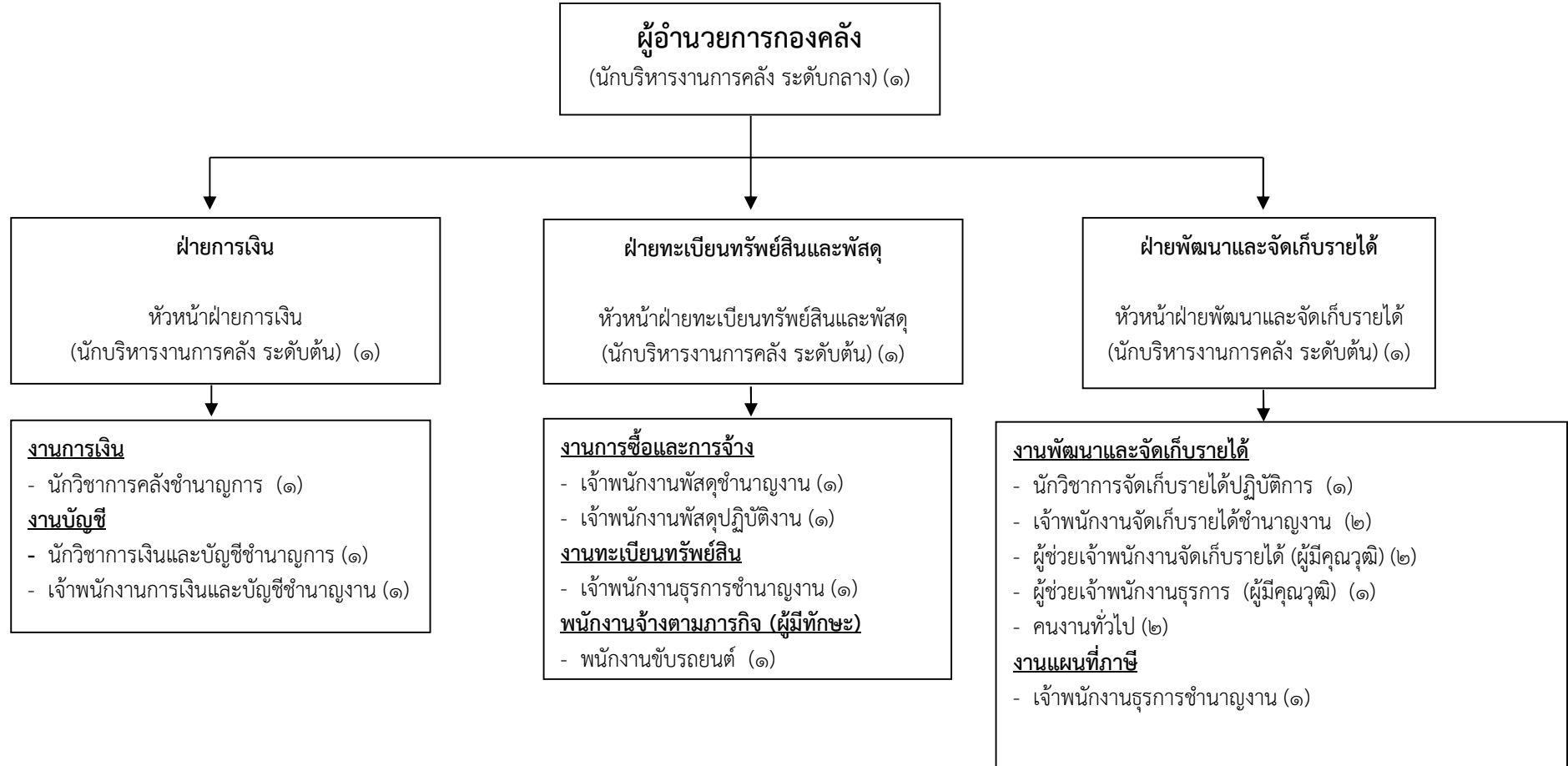
ฝ่ายนโยบายและแผน

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานนโยบายและแผนพัฒนา**
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- งานกฎหมายและคดี**
- นิติกรชำนาญการ (๑)
- งานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์**
- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ (๑)
 - เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	๒	-	๒	๑	-	๒	๔	-	-	-	๒	-	๘	๕

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๓	๑	-	๑	๒	-	-	๑	๖	-	๒	๔

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายก่อสร้าง

หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)

งานสำรวจ

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)

ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์

- นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน (๑)

งานวางผังและพัฒนาเมือง

- นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

หัวหน้าฝ่ายประสานสาธารณูปโภค
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานประสานสาธารณูปโภคฯ

- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป) (๑)

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)(๑)+(๑)

งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)+(๑)

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๓	๑	-	๒	-	-	--	๓	๑	-	๓	๒

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๘)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (๒)
- ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) (ทั่วไป) (๑๑)
- คณงานทั่วไป (๒)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแล	หน.ศูนย์พัฒนา	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส					
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๗	๑	๔	๑๒	๔

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม

หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๔)
- คนงานประจำรถขยะ (๑๔)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

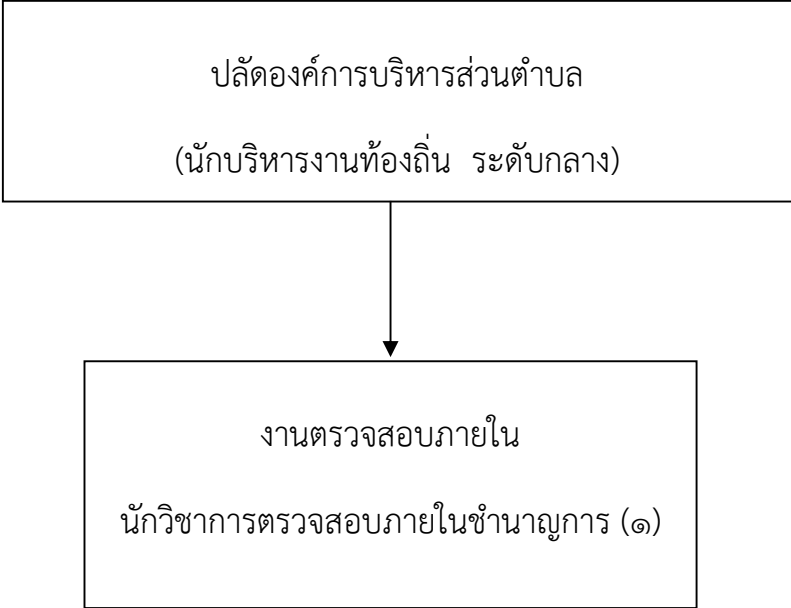
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	--	-	๑	-	๑๕	๕



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	๒	๑	-	--	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนั้น จำเป็นต้องระดมทรัพยากรหลัก คือ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและการรับผิดชอบต่อองค์กร ให้มีส่วนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่พึ่งของประชาชนในตำบลหนองบัวศาลา และเป็นหน่วยงานที่ประสานกับหน่วยราชการต่างๆ ที่ดำเนินการในเขตพื้นที่

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ ส่งเสริมพนักงานให้ศึกษาและมีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๒ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ
- ๒.๓ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรม กำหนดหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. มาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลาพึงปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ไสสะอาด และพร้อมยอมรับการตรวจสอบ
- ๑.๒ พึงใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๑.๓ พึงกล้าที่จะปฏิเสธความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือ ของการทุจริตประพฤติดมิชอบ

- ๑.๔ พึ่งปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๑.๕ พึ่งดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า
- ๑.๖ พึ่งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และของทางราชการ
- ๑.๗ พึ่งพัฒนาตนเอง และประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามสังคมไทย ในฐานะเป็นพลเมืองดี และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒. มาตรฐานทางคุณธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการพึ่งปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑. พึ่งปฏิบัติต่อประชาชนหรือผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เป็นธรรม และเสมอภาค
- ๒.๒ พึ่งปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมงานด้านบริการแก่องค์กรและประชาชน ด้านความถูกต้องรวดเร็ว เต็มความสามารถ อย่างมีมนุษยสัมพันธ์
- ๒.๓ พึ่งส่งเสริมแนะนำให้เกิดการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๒.๔ พึ่งมุ่งมั่นส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็งคิดเป็นทำเป็น

๓. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับปฏิบัติงาน อบต. พึ่งปฏิบัติ ๕ ข้อ ดังนี้

- ๓.๑ พึ่งศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีทัศนคติสร้างสรรค์ ทันทเหตุการณ์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านวิชาการ
- ๓.๒ พึ่งคิดค้น ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนองผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประชาชน
- ๓.๓ พึ่งละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง
- ๓.๔ พึ่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน อย่างถูกต้องครบถ้วน และเสมอภาค
- ๓.๕ พึ่งรับฟัง และเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบใน ผลงานทางวิชาการ

๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

- ๔.๑ พึ่งปกครองบังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน
- ๔.๒ พึ่งส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ทันสมัย
- ๔.๓ พึ่งให้เกียรติ และขวัญกำลังใจแก่ผู้กระทำความดีงาม
- ๔.๔ พึ่งสร้างบรรยากาศให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน
- ๔.๕ พึ่งสร้างและรักษากฎเกณฑ์ตามหลักนิติธรรม
- ๔.๖ พึ่งเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาต่อผู้ร่วมงาน
- ๔.๗ พึ่งบริการราชการด้วยความใสสะอาด และพร้อมให้ตรวจสอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๔ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา” และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้หน้า
อยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
