



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้วางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน	๖
๔.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๔
๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๓
๘.๑ โครงสร้าง	๓๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงสู่ตำแหน่ง	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๒

ภาคผนวก

๑. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังในส่วนราชการ
๒. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
๓. บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังของพนักงานจ้าง
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๕. บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
๖. มติ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
๗. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหันแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

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

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการระคายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันเอง

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- ๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่นก็ไม่ได้มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดหอบกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลงได้

๔. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน (แผนที่ประกอบ)

ที่ตั้ง ตำบลโนนทัน อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ห่างจากตัวจังหวัดหนองบัวลำภู ๑๑ กิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน

อาณาเขต

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

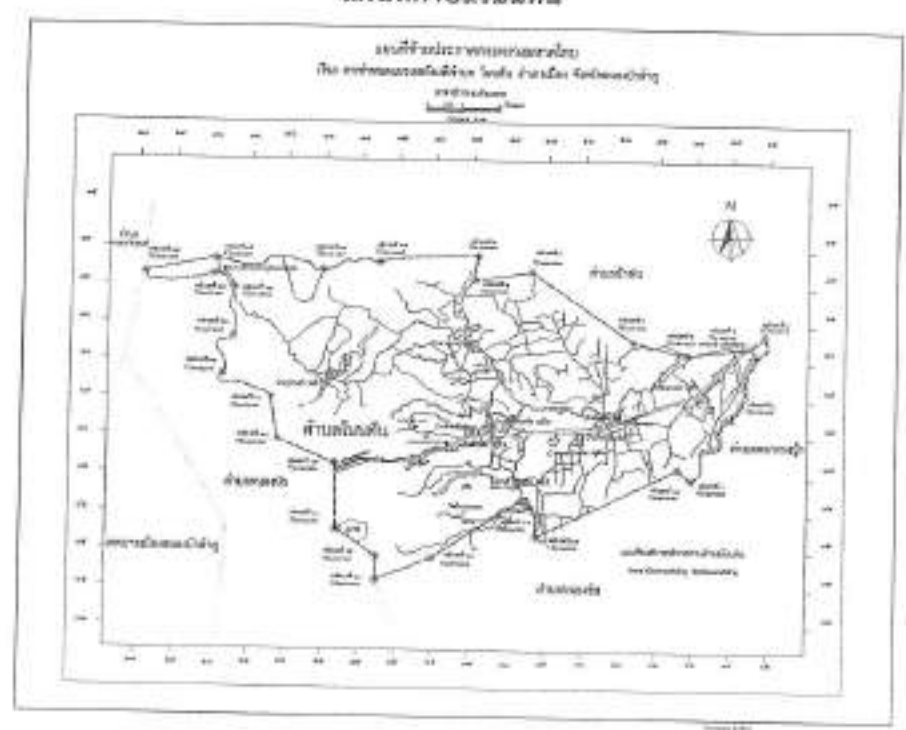
พื้นที่

ตำบลโนนทันมีพื้นที่ทั้งสิ้น ๗๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๙,๘๑๒.๕ ไร่

จำนวนหมู่บ้าน ทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน อยู่ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ทั้งหมด ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโนนทัน
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนทอง
- หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสวรรค์
- หมู่ที่ ๔ บ้านถ้ำกลองเพล
- หมู่ที่ ๕ บ้านอ่างบูรพา
- หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยเค็ด
- หมู่ที่ ๗ บ้านภูพานคำ
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองบัวเหนือ
- หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยเค็ดเหนือ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยเค็ดพัฒนา

แผนที่ตำบลโนนทัน



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูงมีบางส่วนเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลาดชันถึงลาดลึก มีความสูงจากทะเลปานกลาง มีพื้นที่ยาวเป็นแนวติดกับเทือกเขาภูพาน ลาดลงไปทางทิศตะวันออก เป็นที่ลาดเชิงเขา ทิศตะวันตกเป็นภูเขาเป็นส่วนมาก มีถนนสายสำคัญผ่านตำบลคือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ อุดรธานี - เลย สภาพพื้นดิน ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและลูกรัง ไม่สามารถเก็บน้ำหรืออุ้มน้ำ ในฤดูแล้ง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศในตำบลโนนทัน แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู เช่นเดียวกับตำบลอื่นๆ ในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับมรสุมที่พัดผ่านประจำปี จัดอยู่ในประเภทภูมิอากาศแบบพื้นเมืองร้อนเฉพาะฤดู กล่าวคือ จะมีฝนตกเฉพาะในฤดูฝน สลับกับช่วงแห้งแล้งในฤดูหนาวและฤดูฝน

- ฤดูร้อน อยู่ในระหว่างเดือน มีนาคมถึงเมษายน อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔ - ๓๖ องศาเซลเซียส
- ฤดูฝน อยู่ในระหว่างเดือน พฤษภาคมถึงตุลาคม และจะตกมากในเดือน สิงหาคม-กันยายน เนื่องจากอิทธิพลพายุดีเปรสชัน
- ฤดูหนาว อยู่ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ อากาศจะหนาวมากในช่วงเดือนธันวาคม- มกราคม โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ย ๑๕ - ๑๖ องศาเซลเซียส

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบสะวันนาคือฤดูฝนสลับกับฤดูแล้งอย่างชัดเจน ปริมาณฝนที่ตกในจังหวัดหนองบัวลำภูโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง ๙๗๘.๓ - ๑,๓๔๘.๕ มิลลิเมตรต่อปี อำเภอสุวรรณคูหา มีปริมาณฝนตกโดยเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ อำเภอนากลาง ส่วนพื้นที่ที่มีฝนตกน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอเมือง ซึ่งมีปริมาณโดยเฉลี่ยประมาณ ๙๗๘.๓ มิลลิเมตรต่อปี

๑.๔ ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดิน ลักษณะดินส่วนใหญ่ จะมีดินชั้นบนเป็นดินร่วนปนทราย หน้าดินค่อนข้างตื้น ชั้นล่างยังคงความเป็นดินเหนียว ดินลูกรัง มีการระบายน้ำค่อนข้างเร็ว

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค - บริโภค เป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้ดำเนินการขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อให้เพียงพอกับการอุปโภคและบริโภค ของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย	๓	แห่ง	สระน้ำ	๒	แห่ง
หนองน้ำ	๓	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
ลำคลอง,ลำห้วย	-	แห่ง	บ่อบาดาล	๓	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๑	แห่ง
อื่นๆ (ระบุง)	-	แห่ง			

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

โดยทั่วไปพื้นที่ป่าในพื้นที่ตำบลโนนทันเป็นป่าเต็งรังสลับกับป่าเบญจพรรณ มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกและทางราชการปลูกในวันสำคัญของชาติ ป่าไม้ธรรมชาติยังสามารถเป็นแหล่งอาหารธรรมชาติให้ราษฎรในพื้นที่ได้ตามฤดูกาล เช่น หน่อไม้ เห็ด ผักหวาน เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านโนนหัน	นายพิทักษ์ เบิกบาน
๒	บ้านโนนทอง	นายอุทิศ พรมแก้ว
๓	บ้านโค้งสวรรค์	นายพิชิต วีริยะภาพ
๔	บ้านถ้ำกลองเพล	นายธนกฤต ศรีลาวงษ์
๕	บ้านอ่าบุงรพทา	นายทวีชัย เกษมมาลา
๖	บ้านห้วยเตือ	นายประเวท ล้อมจันทร์ *กำนัน*
๗	บ้านภูพานคำ	นายจินดา วันทมาศย์
๘	บ้านหนองบัวเหนือ	นายวิสิทธิ์ ภูทองชนะ
๙	บ้านห้วยเตือเหนือ	นายสมพร ศรีภูธร
๑๐	บ้านห้วยเตือพัฒนา	นายสมพงษ์ กระดานลาด

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน มีทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน แบ่งการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเป็น ๓ เขตเลือกตั้ง การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๑๔ หน่วยเลือกตั้ง ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี

๓. ประชากร

ในปี ๒๕๖๕ จำนวนประชากรในตำบลโนนหัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๗,๕๙๙ คน เป็นชาย ๓,๗๗๓ คน เป็นหญิง ๓,๘๒๘ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๔๓๖ ครัวเรือน

ที่มา : สำนักทะเบียนราษฎร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ข้อมูล ณ วันที่ ๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน/ หลัง	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)
๑	บ้านโนนหัน	๓๐๓	๕๒๐	๔๗๘	๑,๐๓๘
๒	บ้านโนนทอง	๒๗๗	๔๕๘	๔๗๘	๙๓๖
๓	บ้านโค้งสวรรค์	๓๔๙	๒๐๐	๒๑๐	๔๑๐
๔	บ้านถ้ำกลองเพล	๓๔๐	๕๙๓	๕๗๕	๑,๑๖๖
๕	บ้านอ่าบุงรพทา	๓๙๐	๓๒๓	๒๙๓	๖๑๖
๖	บ้านห้วยเตือ	๑๕๘	๓๗๑	๒๐๓	๕๗๒
๗	บ้านภูพานคำ	๒๘๓	๔๓๐	๔๐๗	๘๓๗
๘	บ้านหนองบัวเหนือ	๒๐๘	๓๐๒	๓๑๓	๖๑๕
๙	บ้านห้วยเตือเหนือ	๒๓๓	๓๒๖	๓๒๕	๖๕๑
๑๐	บ้านห้วยเตือพัฒนา	๒๙๗	๔๕๐	๕๐๙	๙๕๙
รวมทั้งสิ้น		๒,๔๓๖	๓,๗๗๓	๓,๘๒๘	๗,๕๙๙

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ด้านการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีการจัดการด้านการศึกษาโดย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน จำนวน ๒ แห่ง มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน ๔ แห่ง ตามข้อมูล ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ที่ตั้ง	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		
		หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม(คน)
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ้ำกลองเพล	๔	๓๓	๒๒	๕๕
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเตือ	๑๐	๓๑	๒๗	๕๘

ที่	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู	ที่ตั้ง	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		
		หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม(คน)
๑	โรงเรียนบ้านโนนทัน	๒	๓๐	๓๔	๖๔
๒	โรงเรียนร่มเกล้า	๔	๑๔๖	๑๕๒	๒๙๘
๓	โรงเรียนบ้านอ่างบูรพา	๕	๑๖	๑๘	๓๔
๔	โรงเรียนบ้านภูพานคำ	๗	๓๔	๔๗	๘๑

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านหนองบัวเหนือ หมู่ ๘
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๒ แห่ง ตั้งอยู่บ้านห้วยเตือ หมู่ ๖ และบ้านโนนทัน หมู่ที่ ๑

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลโนนทันไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นแต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนบ้าง ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าวคือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นจุดเสี่ยง ที่สาธารณะ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าครัวเรือนได้มีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ตำบลโนนทัน จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรเมืองหนองบัวลำภู ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันทราบนั้นพบว่าในเขตพื้นที่มีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้ตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดทุกปีงบประมาณ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานงานอำนวยความสะดวกในการจัดทำบัตรผู้พิการ
๔. โครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้าน , ห้องน้ำ ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๔.๖ กลุ่มมวลชน			
๑. กลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มอาชีพ	จำนวน	๑๘	กลุ่ม
๒. กลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน	จำนวน	๒	กลุ่ม
๔. กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	จำนวน	๑๐	กลุ่ม
๕. กองทุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน	๑	กลุ่ม
๖. สภาเด็กและเยาวชน	จำนวน	๑	กลุ่ม
๗. กองทุนหลักประกันสุขภาพ	จำนวน	๑	กลุ่ม
๘. กองทุนฌาปนกิจเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑	กลุ่ม

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

ในเขตตำบลโนนทัน สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ สลับกับเนินเขา เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นเส้นทางถนน ดินลูกรัง กระจายตามแหล่งที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของประชาชนในตำบลโนนทัน ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กบ้างแต่เป็นส่วนน้อย มีทาง หลวงแผ่นดินจำนวน ๑ สาย คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ประชาชนสามารถสัญจรไปมาติดต่อกัน ระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอและระหว่างจังหวัด

สรุปปัญหาการคมนาคมที่เกิดขึ้นในตำบลโนนทัน ได้ดังนี้

๑. เนื่องจากถนนเชื่อมภายในหมู่บ้านสามารถเป็นทางเชื่อมไปมาระหว่างอำเภอ ทำให้มีรถยนต์ รถบรรทุกผลผลิตทางการเกษตรสัญจรไปมาจำนวนมากทำให้ถนนเสียหายและทรุดโทรมบ่อย

๒. บริเวณที่ชุมชนที่อาศัยติดถนนยังขาดระบบการระบายน้ำและระบบการจัดการน้ำเสียโดยชาวบ้าน และโรงงานอุตสาหกรรมระบายลงถนนหรือพื้นที่ข้างเคียง

๓. การเชื่อมทางจากถนนสายหลัก มีการวางท่อระบายน้ำขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการระบายน้ำ จึงทำให้มีการอุดตันจากขยะและตะกอนดิน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของปัญหาน้ำท่วมขังโดยเฉพาะฤดูฝนและทำให้ถนนบางเส้นทาง

จำนวนถนนในพื้นที่ตำบลโนนทัน		
จำนวน	จำนวน	๑๘๕ สาย ประกอบด้วย
- ถนนลูกรัง	๖๕	สาย
- ถนนลาดยาง	๑๑	สาย
- ถนนคอนกรีต	๑๐๙	สาย
- สะพาน	๓	แห่ง

๕.๒ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าในครัวเรือน มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมครัวเรือนที่แยกออกจากชุมชนไปอยู่ตามไร่นา ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ประมาณร้อยละ ๙๕ ของครัวเรือนในหมู่บ้านมีไฟฟ้าถนนทุกหมู่บ้าน

๕.๓ การประปา

การประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันมีกิจการประปาบริหารจัดการ ๑ แห่ง บริการประชาชน จำนวน ๔ หมู่บ้าน คือ ม. ๕ , ๖ , ๙ และ ๑๐ และมีระบบน้ำประปาประจำหมู่บ้าน รวม ๖ แห่ง ให้แต่ละหมู่บ้านได้บริหารจัดการเองและสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๙๐.๙๐ เปอร์เซ็นต์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้นำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุใน แผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนิน โครงการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะเนื่องจากประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทนซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็วและสามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ สำหรับสถานที่ราชการยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics)

การขนส่ง มีรถโดยสารประจำทางระหว่างจังหวัด สายอุตรธานี – เลย และ อุตรธานี – ชุมแพ การคมนาคมสะดวกสามารถใช้รถโดยสารประจำทางเดินทางไปต่างจังหวัดได้สะดวก

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ค้าขาย เครื่องปั้นดินเผา และรับจ้างทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานออกพื้นที่ซึ่งดูเกี่ยวกับเกี่ยวเพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

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

๖.๒ การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันไม่มีการประมง เป็นการจับสัตว์น้ำจืด ตามธรรมชาติ บริเวณในครัวเรือนตามฤดูกาลเท่านั้น และนำมาขายที่ลานค้าชุมชน มีแหล่งน้ำจืด เช่น หนอง คลอง หนอง บึง ที่สามารถจับสัตว์น้ำจืดเป็นอาหารได้

๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน และประกอบเป็นอุตสาหกรรม ๑ แห่ง เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด ไก่ สุกร กระบือ เพื่อจำหน่ายและบริโภคเองในครัวเรือน

๖.๔ การบริการ

ในหมู่บ้านมีร้านซ่อมรถและเครื่องยนต์ มีร้านอาหาร มีร้านตัดผมขนาดเล็กทุกหมู่บ้าน และมีปั้มน้ำมันขนาดใหญ่ ๑ บั้ม ขนาดเล็ก ๒ บั้ม

๖.๕ การท่องเที่ยว

๑. พิพิธภัณฑ์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี และไดโนเสาร์โนนทัน
๒. ตลาดประชารัฐลานค้าชุมชนห้วยเคือ จังหวัดหนองบัวลำภู
๓. พิพิธภัณฑ์อัฐบริวารหลวงปู่ขาว อนาลโย
๔. พิพิธภัณฑ์อัฐบริวารหลวงปู่บุญเพ็ง เขมาภิรโต
๕. ศูนย์การเรียนรู้ สดุดีภูซาง
๖. ภูหินลาดช่อฟ้า
๗. ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

๘. สวนอุทยานไดโนเสาร์กลางแจ้ง (Dino Park)

๖.๖ อุตสาหกรรม

๑. โรงงานไพบูลย์

๒. โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา CHC rubber

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ตาราง องค์กร / กลุ่มอาชีพในตำบลโนนทัน

กลุ่ม	ที่ตั้ง (หมู่ที่)
กลุ่มปลูกยางพารา บ้านโนนทอง	๒
กลุ่มทอผ้าบ้านห้วยเตี๋	๔
กลุ่มหัตถกรรมปั้นหม้อดิน	๓
กลุ่มกลองยาว บ้านถ้ำกลองเพล	๑๔
กลุ่มโฮมสเตย์ บ้านห้วยเตี๋เหนือ	๔
กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ บ้านห้วยเตี๋เหนือ	๔
กลุ่มนวดแผนไทย บ้านห้วยเตี๋	๔
กลุ่มยางแปลงใหญ่	๑๔
กลุ่มลูกประคบ	๔
กลุ่มเกษตรปลูกผักปลอดสารพิษ บ้านถ้ำกลองเพล	๑๔
กลุ่มทอผ้า บ้านถ้ำกลองเพล	๑๔
กลุ่มแปรรูปหน่อไม้	๑๔
กลุ่มกล้วยตาก	๑๔
กลุ่มแจ่วบอง	๑๔
กลุ่มกล้วยฉาบ บ้านถ้ำกลองเพล	๑๔
กลุ่มจักรสาน	๑๔
กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม	๑๔
กลุ่มกล้วยฉาบ บ้านห้วยเตี๋พัฒนา	๑๐

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๕๐ ปี อยู่ในวัยกำลังแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือขาดประชากรที่ใช้แรงงาน เนื่องจากตำบลโนนทันเป็นตำบลที่มีเศรษฐกิจฐานรากที่ดี ในพื้นที่ทำการเกษตรและทำการค้าขายผลผลิตทางการเกษตรเอง จึงขาดแรงงานที่รับจ้างทั่วไป

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในตำบลโนนทัน นับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัด ๘ แห่ง สำนักสงฆ์ ๗ แห่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อศาสนสถาน	สถานที่ตั้ง	
		บ้าน	หมู่ที่
๑	วัดสิริสาละวัน	บ้านโนนทอง	๒
๒	วัดถ้ำกลองเพล	บ้านถ้ำกลองเพล	๕
๓	วัดถ้ำหมากหมาง	บ้านถ้ำกลองเพล	๕
๔	วัดช่องทอง	บ้านถ้ำกลองเพล	๕
๕	วัดกุ่มน้อย	บ้านห้วยเตือ	๖
๖	วัดอุทุมพรพิชัย	บ้านห้วยเตือเหนือ	๕
๗	วัดถ้ำอ่างบูรพาศิลาอาสน์	บ้านอ่างบูรพา	๕
๘	วัดถ้ำน้ำทิพย์	บ้านภูพานคำ	๗
๙	สำนักสงฆ์หลวงปู่ลี กุสลธโร(วัดภูกอกงาม)	บ้านภูพานคำ	๗
๑๐	สำนักสงฆ์วัดป่าภูพานคำ	บ้านภูพานคำ	๗
๑๑	สำนักสงฆ์ภูซ้อฟ้า	บ้านภูพานคำ	๗
๑๒	สำนักสงฆ์ถ้ำเทพนิมิตร์	บ้านห้วยเตือ	๖
๑๓	สำนักสงฆ์ภูพานชีนิลกาล	บ้านห้วยเตือ	๖
๑๔	สำนักสงฆ์เขาไกรราศ	บ้านห้วยเตือ	๖
๑๕	สำนักสงฆ์มอกระโดน	บ้านห้วยเตือพัฒนา	๑๐

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีทำบุญเบิกบ้าน ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีบุญเดือนสาม (พระเวสสันดรชาดก) ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ - เมษายน
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีบุญกฐิน หลังจากวันออกพรรษา ๑ เดือน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

๑. ส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน วิธีประกอบอาหารผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย (คอมมิวนิสต์) เช่น ทลามปลา ทลามไก่ และทลามข้าว

๒. อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าไหม ผ้าฝ้ายย้อมคราม ผ้าฝ้ายสายลูกแก้ว

๓. อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น การทำเครื่องปั้นดินเผา

๔. อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น การทำลูกประคบ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๑. เครื่องปั้นดินเผา

๒. ผลิตภัณฑ์กล้วยแปรรูป เช่น กล้วยฉาบ กล้วยตาก กล้วยเบรคแตก กล้วยบั้งอัดไส้

๓. ผ้าฝ้ายทอมือบ้านห้วยเตือ และบ้านถ้ำกลองเพล

๔. อาหารป่าตามฤดูกาลที่ตลาดประชารัฐลานคำชุมชนห้วยเตือ เช่น เห็ดระโงก เห็ดเผาะ หน่อไม้ หวาย ผักหวาน ไข่ต้มแดง แม่เป็มตแดง กระบก ฯลฯ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ แหล่งน้ำ

น้ำที่ใช้ในการอุปโภค – บริโภคเป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน แหล่งน้ำผิวดิน ในการผลิตน้ำประปามี ส่วนน้อยที่ใช้ระบบน้ำใต้ดิน น้ำบาดาล

น้ำสำหรับการเกษตร ใช้น้ำฝนตามฤดูกาลและแหล่งน้ำผิวดินขนาดเล็ก เช่น ลำห้วย สระ

๘.๒ ป่าไม้ และ ภูเขา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันมีป่าสาธารณะ ที่เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวระหว่างพื้นที่ ทหาร ชาวบ้านสามารถเข้าไปเก็บพืชผักตามฤดูกาลได้ เช่น ภูหินลาดช่องฟ้าซึ่งเป็นพื้นที่ของเทือกเขาภูพาน

๘.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

“ประชาชนมีสุข ปลอดภัยถ้วนหน้า พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
สืบสานวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมธุรกิจชุมชนและการท่องเที่ยว”

คำขวัญตำบลโนนทัน

พิพิธภัณฑท์หอยหิน	แดนดินไดโนเสาร์	หลวงปู่ขาวแดนธรรม
พัฒนกรรมปิ่นหม้อดิน	ถิ่นลำไยหวาน	สายตระกูลช่องฟ้า

พันธกิจของการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ จัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านให้เพียงพอตามความจำเป็น ซ่อมสร้าง ปรับปรุงถนน และไฟฟ้าที่จำเป็นทางการเกษตร

๑.๒ ปรับปรุงการสาธารณสุขอุปโภค แหล่งน้ำประปาในหมู่บ้านให้มีน้ำสะอาดใช้อุปโภค ทุกครัวเรือน

๑.๓ จัดให้มีแหล่งน้ำอย่างเพียงพอแก่การเกษตรและตลอดฤดูกาลเพราะปลูก

๑.๔ มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาดินทับซ้อนระหว่างรัฐ(ทหาร) กับประชาชน

๒. การพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการให้สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพความพิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และจัดหาและสนับสนุนงบประมาณในการดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการค้าเนินการ พัฒนาผลิตผลและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบลโนนทัน

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในระดับปฐมวัย ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่กำหนด

๒.๔ เสริมสร้างพัฒนาการที่ดีของเด็กและเยาวชนโดยการสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

๒.๕ ส่งเสริมการบริหารด้านสาธารณสุข โดยเน้นการป้องกันโรคติดต่อ และสนับสนุนการค้าเนินงานและกิจกรรมของ อสม. และสาธารณสุขมูลฐาน

๒.๖ ดูแลจัดหาที่อยู่อาศัยให้ผู้ที่ไม่มียู่อาศัยเป็นของตนเองตามความเหมาะสม

๓. การบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ และจัดระเบียบชุมชน

๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และจัดให้มีระบบเสียงตามสายของอบต.

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมของ อปพร. และศูนย์เฝ้าระวังในหมู่บ้านทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๔. ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ผลักดันงบประมาณสร้างตลาดซื้อขายยางพาราในตำบลโนนพัน อย่างเป็นธรรม

๔.๒ กระตุ้นการลงทุนเชิงพาณิชย์

๔.๓ ส่งเสริมให้ตำบลเป็นสถานที่ท่องเที่ยวในระดับจังหวัด ระดับประเทศ และพัฒนาภูมิทัศน์ภูหินลาด

๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดสรรงบประมาณดูแลปรับปรุงที่สาธารณะประโยชน์ และเฝ้าระวังป้องกันภัยธรรมชาติต่างๆ

๕.๒ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น ป้องกันและขจัดมลภาวะ

๖. เชิดชูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ทำนุบำรุงโบราณสถาน โบราณวัตถุและพิพิธภัณฑ์ในท้องถิ่น ปรับปรุงแหล่งจุดค้นพบและพิพิธภัณฑ์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ

๖.๒ เชิดชูส่งเสริมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมชุมชนและงานวันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ วันเด็กแห่งชาติ ฯ

๖.๓ ส่งเสริมพัฒนา งานเทศกาลเที่ยวหอยหิน กินลำไย ไหว้หลวงปู่ขาวให้เป็นงานเทศกาลระดับประเทศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนตำบลโนนพัน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Goals)

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน โครงสร้างพื้นฐาน อุบโภค บริโภค อย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓. ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๔. เพื่อการวางแผนและส่งเสริม การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม

๕. เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์ เผยแพร่ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. เพื่ออนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการ

สาธารณะอย่างทั่วถึง

๒.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ

๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป

๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน

๖. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ

๗. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๙. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๑๐. การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว
๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร
๑๒. การปรับปรุงและแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

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

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

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

๔.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

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

เพิ่มเติมแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

- ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- พัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน
- ก่อสร้างจุดชุมวิว ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้ทันสมัย
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ลานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP
- ขยายตลาดประชารัฐ ลานค้าชุมชนชุมชนด้วยดี
- ขยายสถานจอตลอดตลาดประชารัฐ ลานค้าชุมชนชุมชนด้วยดี

๔.๓.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่

- ป่วยเอดส์
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และ ผู้
 - การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
 - ป่วยหายาเสพติด
 - การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง
 - การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- ความต้องการของประชาชน
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
 - สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
 - สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
 - พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๓.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการเมืองมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์
 - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
 - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
 - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความต้องการของประชาชน
- ของชุมชนโดย
- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
 - การจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนา ๔ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา ๔ ปี ให้มากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังภายในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

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

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

- เกี่ยวข้อง ดังนี้
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๓๗ (๑๒))
 ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
 - ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๓๗(๑๘))
 ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
 - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๓๗(๓))
 - ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๓๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการค้าเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

✦ ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) องค์กรบริการส่วนตำบล โนนทัน นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์กรบริการส่วนตำบลโนนทัน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์กรบริการส่วนตำบลโนนทัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์กรบริการส่วนตำบลโนนทัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การคมนาคมขนส่งทางการเกษตรไม่สะดวก พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงภูเขา

๒. ไม่มีสถานที่จัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่ทั่วถึงกับพื้นที่

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พบกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นนำงบประมาณรายจ่ายไปพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่

๒. การเจริญเติบโตและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้การสนับสนุนกับทางท้องถิ่น

หน่วยงานของรัฐ	๓. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของ
	<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>
	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า ๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
	๒. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>
	<u>จุดแข็ง (Strength = S)</u>
	๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว ๓. การประกอบอาชีพ และผลผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ ๔. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมการค้าเนินงาน
ของกลุ่มอาชีพต่างๆ	
	<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>
	๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ๒. ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มทางอาชีพ ๓. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ต้องรอการสนับสนุนจาก
หน่วยงานอื่นๆ	
	<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>
	๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนทั้งในด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา โรงงานรับซื้อมันสำปะหลัง และฟาร์ม ฟิชชีแรมซ์
	<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>
	๑. สภาพอากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตเสียหาย ๒. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ราคาสินค้าทางการเกษตรผันผวนตลอดเวลา ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากและจำกัด ทำให้การค้าเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ๔. เขตพื้นที่บางเป็นพื้นที่ทับซ้อนกับ อปท. อื่น ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ
	๓. <u>ด้านสังคม</u>
	<u>จุดแข็ง (Strength = S)</u>
	๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง ๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท. ๓. การดำเนินการตามนโยบายป้องกันยาเสพติดของหน่วยงานภาครัฐ ๔. อปท. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี
	<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>
	๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง ๒. ปัญหาหนี้สิน หนี้นอกระบบ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก

<p>จำกัด</p>	<p>๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้าง</p>
	<p>๔. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๕. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้า ไม่มีแนวทางที่ยั่งยืน</p>
	<p><u>โอกาส (Opportunity = O)</u></p>
<p>ส่งเสริม</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาล</p>
<p>โอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ</p>	<p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มี</p>
<p>ตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล</p>	<p>๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมใน</p>
<p>ผลสัมฤทธิ์</p>	<p><u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u></p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิด</p>
<p>ดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย</p>	<p>๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การ</p>
<p>ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว</p>	<p>๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่</p>
<p>๔. ด้านการเมือง การบริหาร</p>	<p><u>จุดแข็ง (Strength = S)</u></p>
<p>ต่ออุดมการณ์แก่คนรุ่นปัจจุบัน แนวแนวคิดแนวทางประชาธิปไตย</p>	<p>๑. เป็นพื้นที่ประชาธิปไตย เพราะคนรุ่นหลังเคยเป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย และได้ส่ง</p>
<p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p>	<p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p>
<p>๓. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน</p>	<p>๓. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน</p>
<p>๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งทำให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหา</p>	<p>๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งทำให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหา</p>
<p>ได้ตรงตามความต้องการของประชาชน</p>	<p>๕. มีกลุ่ม องค์กร หน่วยงานราชการที่เข้มแข็ง และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคี</p>
<p>เครือข่าย</p>	<p><u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u></p>
<p>ปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม</p>
<p>ความคิดเห็น</p>	<p>๒. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กร</p>
<p>๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการแสดง</p>	<p>๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการแสดง</p>
<p><u>โอกาส (Opportunity = O)</u></p>	<p>๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่</p>
<p>สำคัญๆ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน</p>	<p>๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ ฯ เอื้อ</p>

ต่อการบริหารจัดการ

- จัดเก็บเองของ อปท.
๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและการ
 ๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา
- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
 ๒. สภาพการทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
 ๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อปท.
 ๔. การดำเนินงานกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทั่วทั้ง
- ในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชะงักงัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั้งที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
 ๒. พื้นที่ที่เป็นที่ลาดเอียงสลับภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญๆ เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูหินลาดช่อฟ้า พิพิธภัณฑ์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี แหล่งจุดค้นพบฟอสซิลไดโนเสาร์
 ๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์
 ๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้ว
- สิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
 ๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแล
- สิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

เนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธุ์

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศ และจังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนป่าเสื่อมโทรม และการปลูกหญ้าแฝกเป็นแนวกันดินอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการบริหารจัดการขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีระบบการจัดเก็บขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน
 ๒. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนสนใจต่อการทำมาหากิน และเบียดเบียน
- ทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. อปท.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพ ของจาก อสม. กิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชน
๓. มีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัยฉุกเฉินประจำตำบล และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
- จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. การรับประทานอาหารขยะ หรือ อาหารฟาสต์ฟู้ดส์ ทำให้เกิดโรคภัย
๒. ปัญหาโรคเรื้อรัง
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคระบาด
- โอกาส (Opportunity = O)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสาธารณสุขมูลฐานในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสาธารณสุขมูลฐาน และสภาพแวดล้อมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น สสส. อบจ. เป็นต้น
- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- จุดแข็ง (Strength = S)
๑. ด้านการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท
๓. อปท.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี
๔. ท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ทางภูมิศาสตร์ ง่ายต่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม
- จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง
๒. ปัญหานักเรียนลดลงเนื่องจากค่านิยมการเรียนกับ ภาคเอกชน
๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
- โอกาส (Opportunity = O)
๑. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลเด็กปฐมวัยในตำบล
๒. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยให้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

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

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

ข้อจำกัด T

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

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

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาหามาสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

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

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังคงขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ได้มากกว่าที่สุด
๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด
๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
๖. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ
๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสามัคคีในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น
๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ
๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
 - ฝ่ายบัญชี
๓. กองช่าง
 - ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๖๙ อัตรา ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานกำหนดสายงานซึ่งได้แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๒. ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๓. ประเภทตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	๑๐	ตำแหน่ง
๔. ประเภทตำแหน่งทั่วไป	จำนวน	๑๐	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ปฏิบัติแล้ว ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเพิ่มเติม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา 	๑. สำนักงานปลัด <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป 	
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง 	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานบริหารงานทั่วไป 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานบริหารงานทั่วไป 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานการโยธา <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารงานทั่วไป <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานบริหารงานทั่วไป <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานการโยธา <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารงานทั่วไป <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานบริหารงานทั่วไป <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และอัตรากำลังคนมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

๑. สำนักปลัด อบต.

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|----------------|---------|
| ๑. ปลัด | ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดอบต. | ๑ อัตรา |
| ๓. ส่วนนักปลัด | |

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๒. กองคลัง

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

ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ทางด้าน การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๕.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา

๕.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน มีปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ(ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละ ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อให้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนด จำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง (ตามรายละเอียดที่แนบภาคผนวก)

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

	(งานรักษาความสะอาด) - งานธุรการ	-	-	-
	รวม	๔	๓	๗
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	- งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและวัฒนธรรม - งานธุรการ	๒ ๔ ๑ - ๑	- ๓ - - ๑	- ๒ - - -
	รวม	๘	๔	๒
กองสวัสดิการ สังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	๓ ๓ ๓ ๑	- - - ๑	- - - -
	รวม	๙	๑	-
	รวมทั้งหมด	๓๐	๒๓	๑๒

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

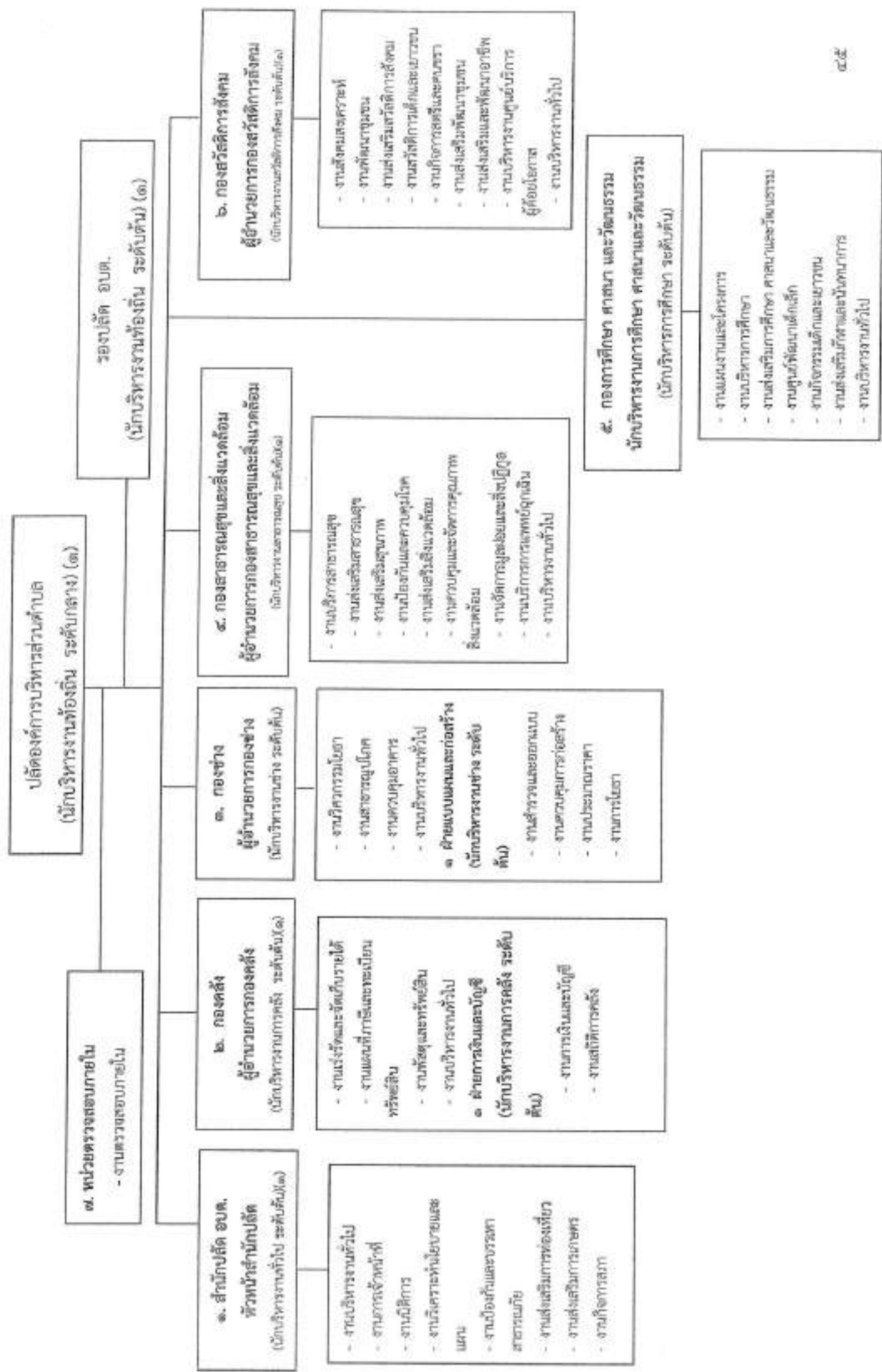
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป ๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ๖. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ ๗. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ๘. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๙. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๑๐. การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว ๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ ๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน ๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.นายช่างโยธา - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - คนสวน
<p>ยุทธศาสตร์ ที่ ๓</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ ๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข ๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

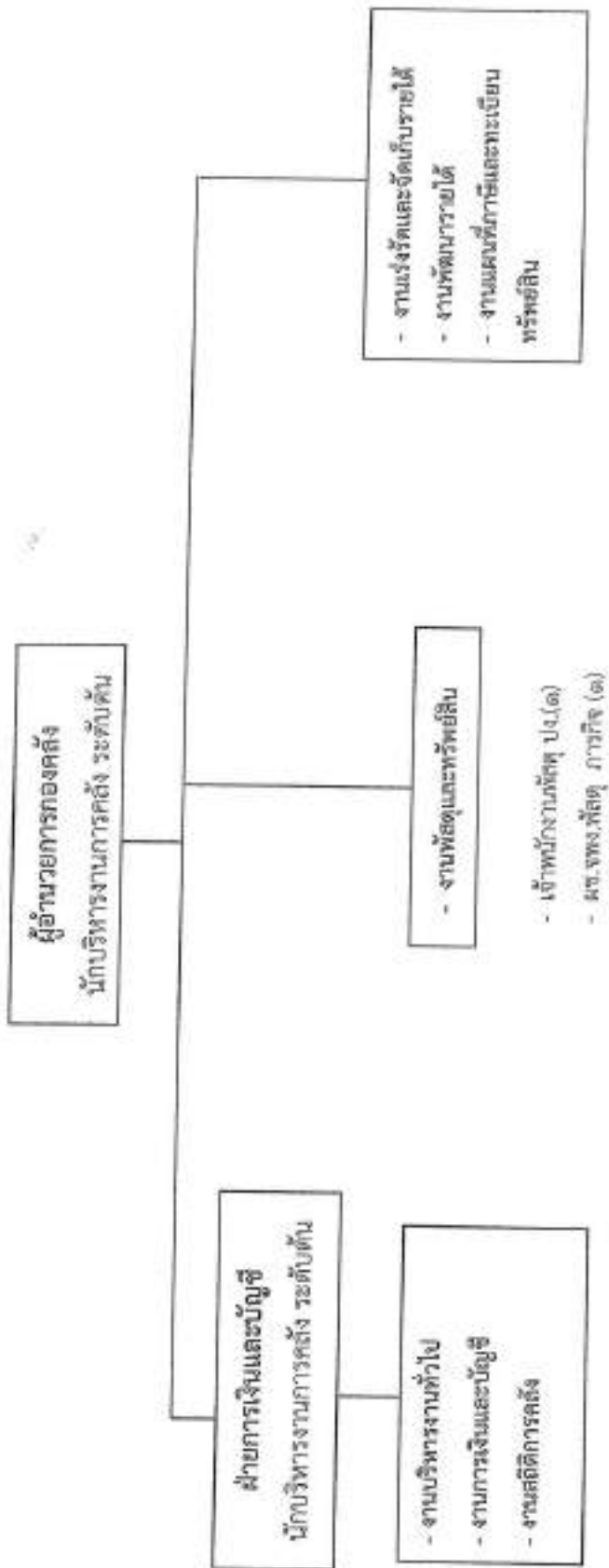
	<p>๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด</p> <p>๘. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว</p> <p>๑๐. ส่งเสริมแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย</p> <p>๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๑๒. ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ</p> <p>๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น</p> <p>๑๔. ส่งเสริมการสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p>๑๕. การประยุกต์ใช้อุญญาโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง</p> <p>๑๖. การบริการประชาชน</p> <p>๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ</p>	<p>-ผู้อำนวยการศึกษา</p> <p>-นักวิชาการศึกษา</p> <p>-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>-เจ้าพนักงานสุขาภิบาล</p> <p>-เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>-ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p> <p>-ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>-ผ.น.ชายช่างไฟฟ้า</p> <p>-ผ.น.เจ้าพนักงานประปา</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์</p> <p>-พนักงานขับรถกระเช้า</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน</p> <p>๓. ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว</p> <p>๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>-นักพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>-ผู้อำนวยการศึกษา</p> <p>-นักวิชาการศึกษา</p>

๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓	๑	๓	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รอยกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	คนงานประจำรถกู้ชีพ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๔	คนงานประจำรถขนขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง/ขง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา								
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ถ้ำฮอย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา								
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้เงินอุดหนุนจากกรมฯ) (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๙	๖๙	๖๙	๖๙	๑๐	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน



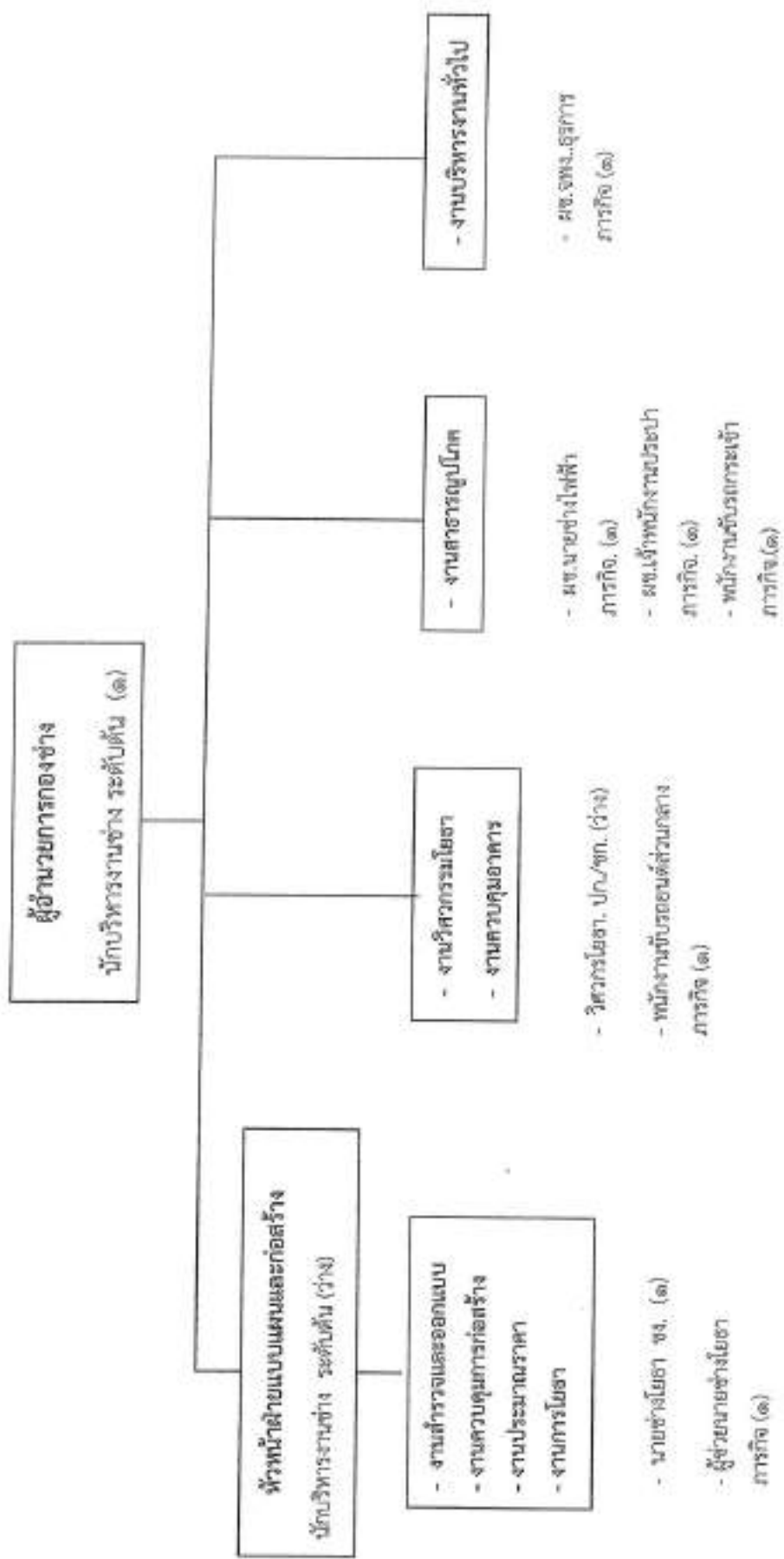
โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๓)
- ศส.จพง.ธุรการ การคลัง (๓)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๓)
- ศส.จพง.จัดเก็บรายได้ การคลัง (๓)
- ศสน.นายช่างสำรวจ การคลัง (๑)
- คนงานทั่วไปทั่วไป (๑)

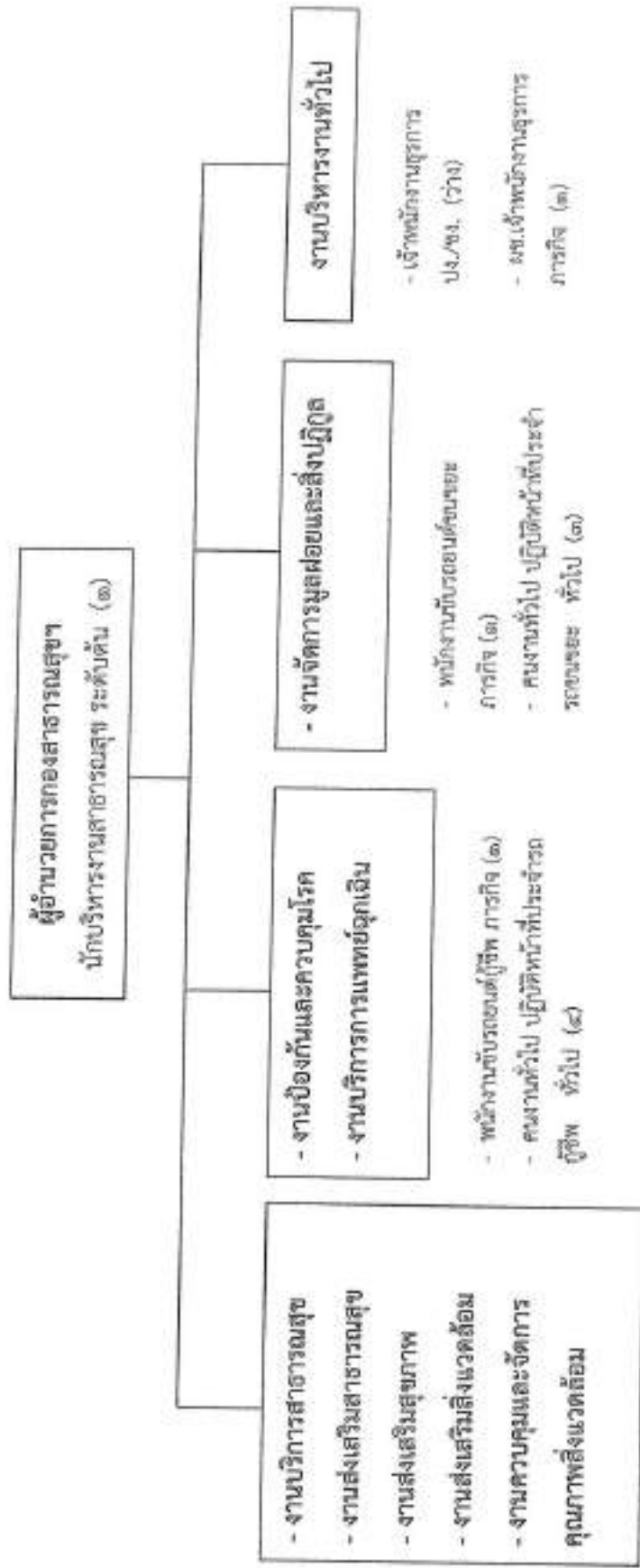
ระดับ	จำนวนการระดับกลาง	จำนวนการระดับต้น	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	๓	๕	๓

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ช่างเทคนิค	ช่างเทคนิค	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-	๓	-	-	๑	๖	-

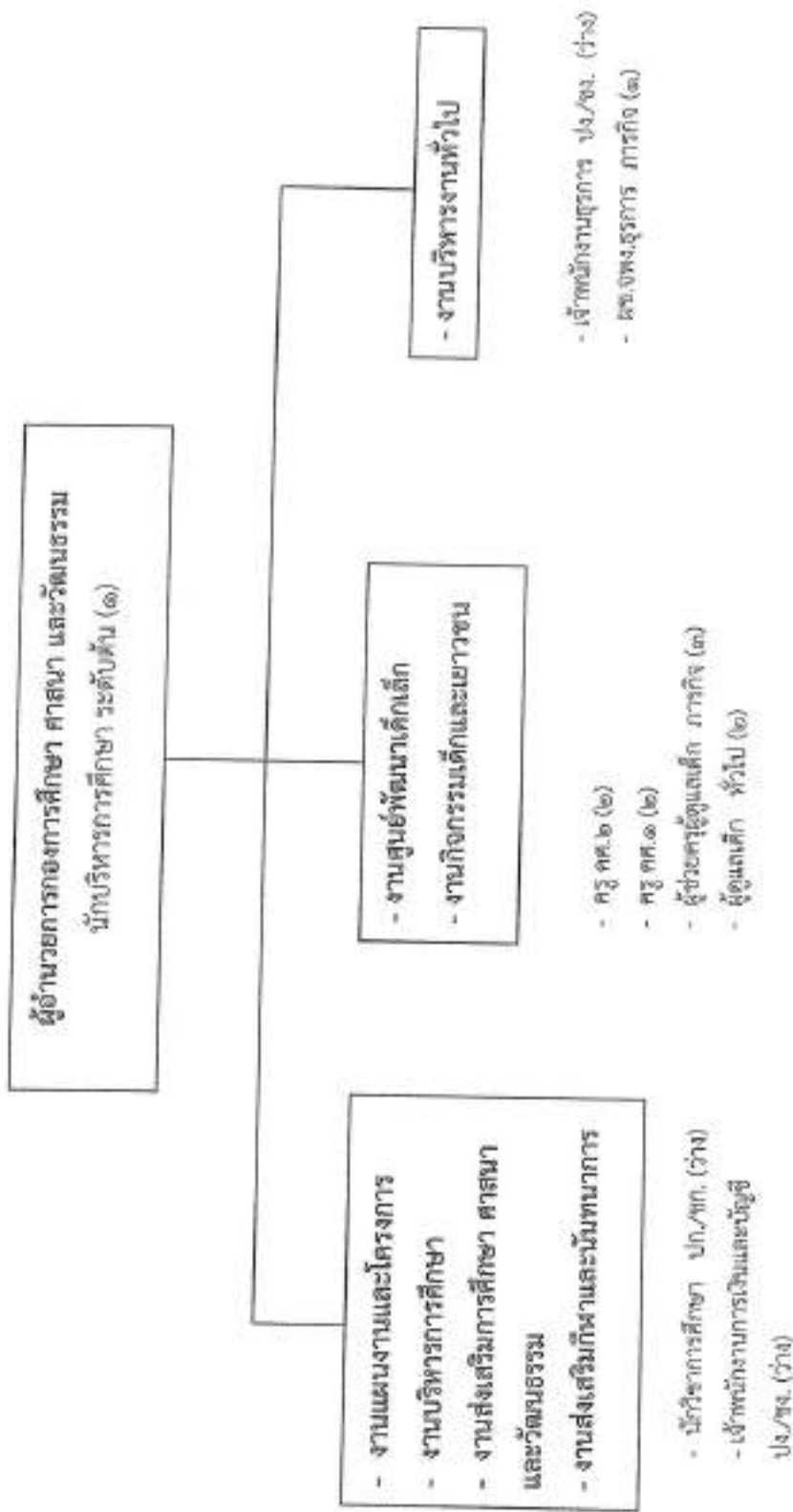
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุข
- ขก.(๑)
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
- ปง./ขส. (ว่าง)

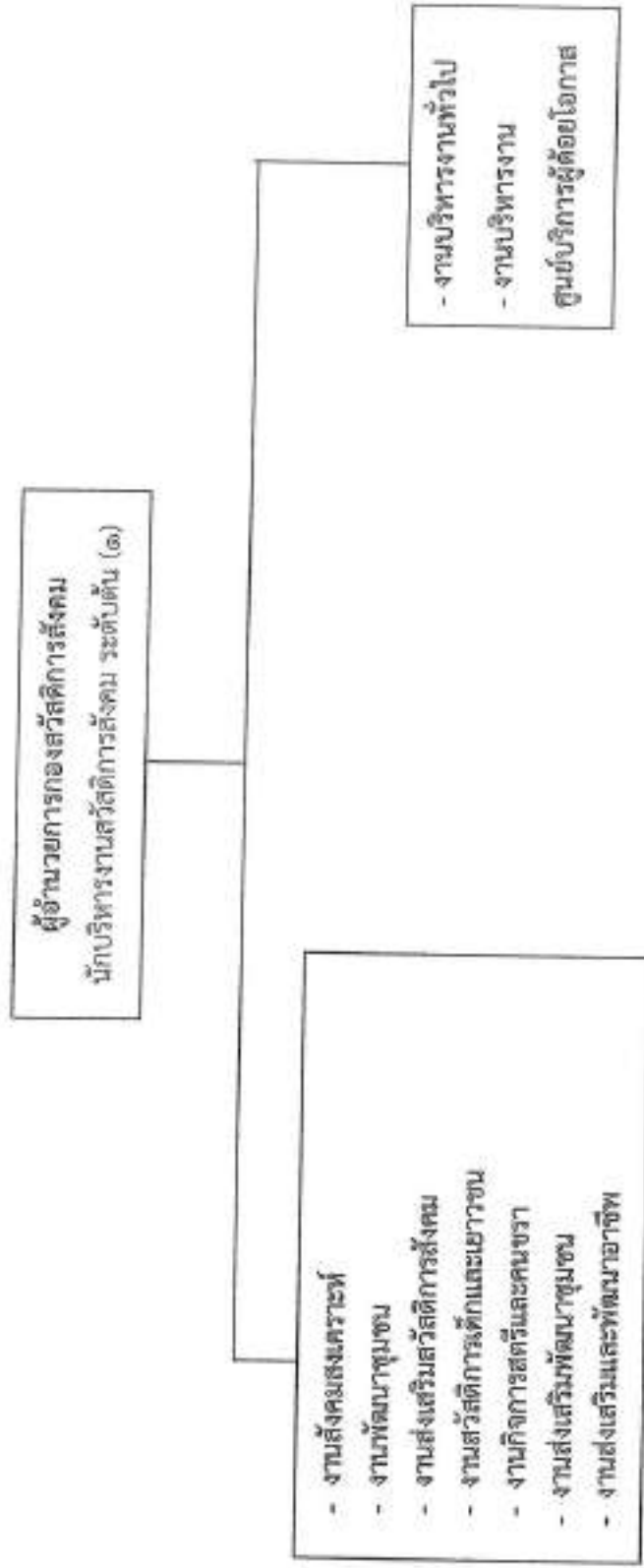
ระดับ	จำนวนการ ระดับกลาง	จำนวนการ ระดับต้น	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ฮากุโตะ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ความภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	๓	-	-	-	๒	๓	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู ศศ.๒	ครู ศศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	๔	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

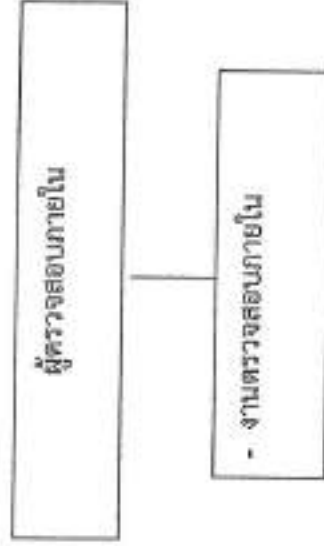


- เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง./ช.ง. (ว่าง)
- ศษ.จพ.ธุรการ (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ป.ก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ป.ง./ช.ง. (ว่าง)

ระดับ	จำนวนการ ระดับกลาง	จำนวนการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	อวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓๓. (๓)

ระดับ	ด้านวิชาการ ระดับกลาง	ด้านวิชาการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-

๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ/ปี การศึกษา	กรมตำรวจ		กรมการปกครอง		กรมการคลัง		กรมการสาธารณสุข		กรมการเกษตร		กรมการพาณิชย์		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๕๖	วิฑูรย์		๓๐-๓๓๕-๕๖๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๒๖๗,๕๐๐ (ว่าง)
๕๗	วิฑูรย์		๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ป.๓/๓	๒๖๗,๕๐๐ (ว่าง)
๕๘	พริ้งกรรณวิมล นางสาวสุวิภา ชัยศักดิ์	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ											๒๖๗,๕๐๐ (ว่าง)
๕๙	พริ้งกรรณวิมล นางสาวสุวิภา ชัยศักดิ์	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (การบัญชี)	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ชก.	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ชก.	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ชก.	๓๐-๓๓๕-๕๖๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานเทียบบัญชี	ชก.	๒๖๗,๕๐๐ (ว่าง)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการมีไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจภายในหน่วยงาน

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

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งครั้งแรกทุกคน

๒. จัดให้มีการสอนงาน การให้คำปรึกษาระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง

๓. จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล โดยถือ ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง เช่น การฝึกอบรมให้ใช้งานอินเทอร์เนต เว็บไซต์ ไลน์เจียมมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับได้รับการศึกษาอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่

๕. จัดให้มีการฝึกอบรมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องด้านการ พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในสังกัดในด้านต่าง ๆ ปีละ ๒ ครั้ง

๖. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง

๗. จัดให้มีการหมุนเวียนงานภายในส่วนราชการ สับเปลี่ยนงานอย่างน้อยปีละครั้ง

๘. สนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับให้ศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

**แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

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

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

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ -สกุล

๒. ประเภทพนักงาน
- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> พนักงานส่วนตำบล | <input type="radio"/> พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล |
| <input type="radio"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ | <input type="radio"/> พนักงานจ้างทั่วไป |

๓. ตำแหน่ง

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

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

ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

๑. ประเภทของการพัฒนา

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

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

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

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

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

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจผ่านระบบ GOOGLE FORM เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันและประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๓๙ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

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

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทันทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ คือ

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**จรรยาวิชาชีพสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน**

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