



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๖-๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑-๑๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ.....	๑๘-๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐-๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๔-๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔-๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๐-๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๒

ภาคผนวก

- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่เทศบาล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัว เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลหนองบัวมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ดังอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผล เพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง ๆ (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัว ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และรวมกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการในพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลหนองบัว เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล หนองบัว ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยสำนักงานตั้งอยู่ที่เลขที่ ๕๗ หมู่ ๖ ถนนปราณคิลป์-เนินโพธิ์ ตำบล หนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองจันทบุรี ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ ๘ กิโลเมตร เนื้อที่ประมาณ ๒.๔ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองหนองบัวฝั่งตะวันออก ตรงปาก คลอง ท่าม่วง ฝั่งใต้เส้นเขตถือตามเส้นแบ่งเขตหมู่ที่ ๒ กับหมู่ที่ ๓ ต. หนองบัว ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่เชิงเขา หนองบัวห่างจากศูนย์กลางถนนสายหนองบัว-เกาะตะเคียน ๒๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เลียบตามเชิงเขาหนองบัว ไปทางทิศใต้ ถึงเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ตรงมุมของโรงเรียนวัดหนองบัวด้านใต้ ๔

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองขุด ฝั่งเหนือห่างจากปากคลองขุด ๖๐๐ เมตร และจากหลักเขตที่ ๔ ไปทางทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๕ ริมคลอง หนองบัว

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เลียบตามริมคลองหนองบัวฝั่งตะวันออกไปทางทิศเหนือ บรรจบหลักเขตที่ ๑

วิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาเทศบาล

“การบริหารจัดการที่ดี สังคมอยู่เย็นเป็นสุข แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง”

พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมสวัสดิการ ส่งเสริมสุขภาพ และศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัว

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน

๑.๒ ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๑.๓ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ ครีวเรือนและชุมชนและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและคุณภาพชีวิต

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม / โครงสร้างพื้นฐาน / สาธารณูปโภค ด้านคุณภาพชีวิตประชาชน ด้านการเมืองการปกครอง การบริหารชุมชน และการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑.๑) การคมนาคมในชุมชนไม่สะดวก

- ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ

(๑.๒) ไม่มีน้ำประปาใช้อุปโภค บริโภค

- ขยายเขตประปาไม่ทั่วถึง

(๑.๓) แสงสว่างไม่เพียงพอ

- แสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

(๒.๑) ความยากจน รายได้น้อย ว่างงาน

- มีอาชีพไม่แน่นอน / ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย / ว่างงาน / เลือกลงาน / ขี้เกียจ

(๒.๒) ประชาชนไม่มีการเก็บออม

- รายได้น้อยไม่เพียงพอสำหรับการเก็บออม / รายได้ไม่แน่นอน / ไม่เห็น

ความสำคัญของการออม

(๒.๓) ค่าน้ำ – ค่าไฟฟ้าแพง

- ขาดจิตสำนึกในการใช้น้ำ – ไฟฟ้า อย่างประหยัด

๓. ด้านสังคม

- (๓.๑) ปัญหาเด็ก เยาวชน เด็กพิการ
- เด็กเยาวชนติดเกมส์ / ติดคาราโอเกะ / ติดการพนัน / เด็กมีความพิการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้
- (๓.๒) ผู้ด้อยโอกาส / ผู้สูงอายุ ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- หลักเกณฑ์การสงเคราะห์ตามระเบียบฯ มีข้อยกเว้น จึงไม่สามารถสนับสนุนเบี้ยยังชีพได้อย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- (๔.๑) ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- โจรขโมย / ยาเสพติด / ติดเกมส์ / การพนัน
- (๔.๓) สมาชิกชุมชนไม่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนและการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ
- มีการแบ่งขั้วทางการเมือง / ไม่เห็นความสำคัญของการประชุม / ไม่มีเวลาเข้าร่วม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพ / ไม่มีจิตเป็นสาธารณะ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๕.๑) ด้านสภาพแวดล้อม
- ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม
 - แม่น้ำลำคลองเน่าเสีย
- (๕.๒) ด้านความสะอาด
- การทิ้งขยะไม่ลงถัง
 - ทิ้งน้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ลงในแม่น้ำลำคลอง

๖. ด้านการสาธารณสุข

- (๖.๑) ด้านสุขภาพ
- การออกกำลังกายไม่สม่ำเสมอ
- (๖.๒) ภาวะทุพโภชนาการในเด็ก
- เด็กขาดสารอาหาร
- (๖.๓) โรคไข้เลือดออก
- ท่อตัน เกิดน้ำขัง เป็นแหล่งกำเนิดยุง
- (๖.๔) โรคพิษสุนัขบ้า
- สุนัขจรจัด
- (๖.๕) ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- หลักเกณฑ์การสงเคราะห์ตามระเบียบฯ มีข้อยกเว้น จึงไม่สามารถสนับสนุนเบี้ยยังชีพได้อย่างทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๗.๑) ในเขตเทศบาลไม่มีสถานศึกษาที่มีคุณภาพ
- ขาดความเชื่อมั่นและส่งบุตรไปศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงที่อื่น
- (๗.๒) ประชาชนเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาน้อย
- ไม่มีเวลาเข้าวัด เพราะต้องทำมาหากิน / ขาดการพัฒนาจิตและพัฒนาตนเองตามหลักคำสอนฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านสิ่งแวดล้อม / โครงสร้างพื้นฐาน / สาธารณูปโภค

(๑.๑) การคมนาคมในชุมชนไม่สะดวก

- เทศคอนกรีต / ลาดยาง

(๑.๒) ไม่มีน้ำประปาใช้อุปโภค บริโภค

- ขยายเขตประปาในชุมชนให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

(๑.๓) แสงสว่างไม่เพียงพอ

- ติดตั้งไฟฟ้าเพิ่ม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

(๒.๑) ความยากจน รายได้น้อย ว่างงาน

- ส่งเสริมอาชีพตามความต้องการของประชาชน / อนุรักษ์การใช้จ่าย

อย่าง

พอเพียง ประหยัด / สนับสนุนให้องค์กรใช้แรงงานในพื้นที่

(๒.๒) ประชาชนไม่มีการเก็บออม

- สร้างจิตสำนึกในการเก็บออมให้กับประชาชน / อนุรักษ์ให้มีการใช้ชีวิต

อย่างพอเพียงตามรอยพระยุคลบาท

(๒.๓) ค่าน้ำ – ค่าไฟฟ้าแพง

- อนุรักษ์การประหยัดพลังงาน / อนุรักษ์การใช้น้ำ – ไฟฟ้า อย่างประหยัด

๓. ด้านสังคม

(๓.๑) ปัญหาเด็ก เยาวชน เด็กพิการ

- ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ / จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน

ส่งเสริมภาวะการณ์เป็นผู้นำของเด็ก เยาวชน

(๓.๔) ผู้ด้อยโอกาส / ผู้สูงอายุ ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงคุณสมบัติผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์

ฯ / สนับสนุนงบประมาณในการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุทุกคน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

(๔.๑) ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- จัดให้มีเวรยาม / สายตรวจเทศบาล / อนุรักษ์ให้ประชาชนในชุมชน

ช่วยกัน ดูแลกันและกัน / จัดตั้งแกนนำดูแลชุมชน

(๔.๓) สมาชิกชุมชนไม่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนและการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ

- สร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ชุมชนในด้านต่าง ๆ / กำหนดเวลาประชุมตามความต้องการของประชาชน / จัดประกวดแข่งขันชุมชน

สามัคคี / ชุมชนน่าอยู่ / ชุมชนสะอาด / ชุมชนเข้มแข็ง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕.๑) ด้านสภาพแวดล้อม

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- จัดกิจกรรมรณรงค์การดูแลแหล่งน้ำให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

(๕.๒) ด้านความสะอาด

- จัดโครงการรณรงค์ให้ทิ้งขยะให้ถูกต้องที่และการจัดการแยกขยะ
- ประชาสัมพันธ์การไม่ทิ้งขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ลงแม่น้ำลำคลอง

๖. ด้านการสาธารณสุข

(๖.๑) ด้านสุขภาพ

- ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ / ส่งเสริมการเล่นกีฬา

(๖.๒) ภาวะทุพโภชนาการในเด็ก

- ออกสำรวจเด็กแรกเกิด - ๖ ปี

(๖.๓) โรคไข้เลือดออก

- พ่นหมอกควัน / แจกทรายอะเบท

(๖.๔) โรคพิษสุนัขบ้า

- ทำหมันสุนัข / แมว

(๖.๕) ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงคุณสมบัติผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์

เพื่อการยังชีพ ตามระเบียบกำหนด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๗.๑) ในเขตเทศบาลไม่มีสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

- พัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ / จัดหา

ทุนการศึกษาให้เด็กเรียนดียากจน

(๗.๒) ประชาชนเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาน้อย

- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชนเข้าวัดทำบุญ / รณรงค์ให้ประชาชน

ดำรงชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา / จัดกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัว ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลหนองบัว มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้วางแผนคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และมีความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร และปัญหาความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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 เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ๒. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๓. ผู้นำมีความเข้มแข็งและมีนโยบายการพัฒนาชัดเจน ๔. ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของตนเองมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงานและองค์กร
โอกาส O ๑. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อุปสรรคหรือข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๒. ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ๓. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ ๔. มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	จุดอ่อน W ๑. บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่ ๓. งบประมาณไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๓. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ๔. เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไปโดยผ่านสังคมออนไลน์	อุปสรรคหรือข้อจำกัด T ๑. งบประมาณในการพัฒนามีน้อย ๒. ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ๓. วิถีชีวิตสังคมเมือง ความสัมพันธ์ชุมชนและสังคมมีความอ่อนแอ ไม่เข้มแข็ง ๔. พื้นที่ในความรับผิดชอบน้อย เป็นชุมชนเมืองที่เล็ก ไม่สามารถขยายตัวได้มากกว่าที่เป็นอยู่

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ท้องถิ่นอื่น (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
- ๓. มีแผนที่ของเทศบาลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
- ๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน
- ๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซม
- ๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
- ๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการออกตรวจเยี่ยมสุขภาพประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๓. เทศบาลมีการจัดตั้งสถานพยาบาลภายในเขตสำนักงานเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬากลางแจ้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีนโยบายให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ เป็นประจำปี
๒. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น (ศปถ.)
๓. มีการเข้าร่วมฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับหน่วยงานใกล้เคียงและหน่วยงานประจำจังหวัด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ
๒. ระบบฐานข้อมูลยังไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี และแผนยุทธศาสตร์
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรและจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ในเขตเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ชุมชนในเขตเทศบาลมีการจัดตั้งชุมชนชนมแปลงเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านความยากจน ต้องได้รับการประสานงานจากหลายหน่วยงาน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาล ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๒. สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาล เป็นพื้นที่ติดลำคลอง ประชาชนมีการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงในแม่น้ำลำคลอง ทำให้อาจเกิดปัญหาน้ำเสียในอนาคต

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองของเทศบาล
๒. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการคัดแยกขยะในเขตพื้นที่การปกครองของเทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดจันทบุรี
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิตให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. มีพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค
๔. มีการให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ปฏิบัติงาน
๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
 ๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีนโยบายให้เทศบาลใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๓ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ เช่น

๑. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยเฉพาะยาเสพติดให้โทษ
๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

๓. พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๕. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๖. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๘. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๑. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๔. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๕. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๑๖. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ เช่น

๑. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของเทศบาล
๒. ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้มีความรวดเร็วทั่วถึง และยุติธรรม
๓. ให้มีตลาด
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
๙. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
๑๐. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองบัวกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการบริหารงานบุคคลฯ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๓. กองช่าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการบริหารงานบุคคลฯ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๓. กองช่าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองบัว และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

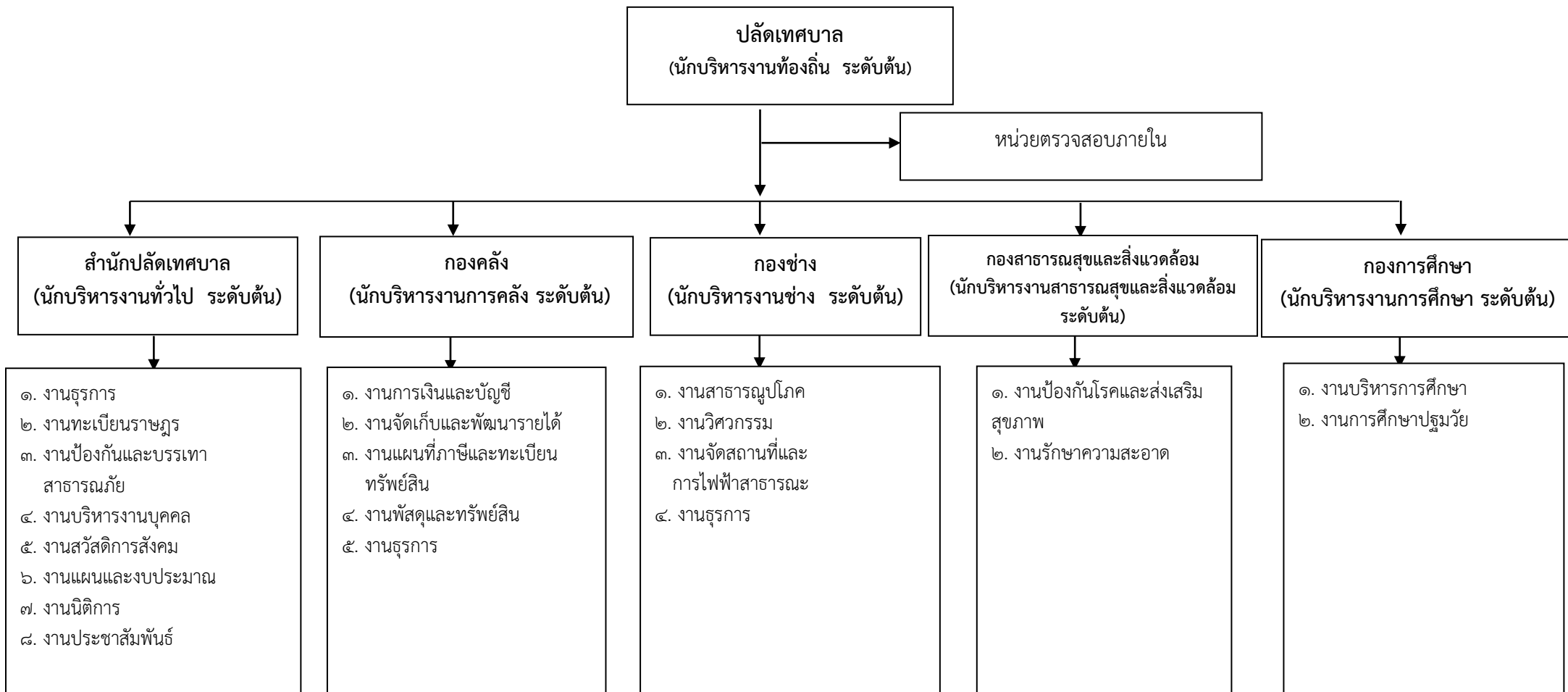
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พนักงานเทศบาล ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ระดับชำนาญงาน=๓
๖	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานดับเพลิง	๖	-	-	-	-๖	-	-	ยุบเลิก = ๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ระดับชำนาญงาน=๒
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
๑๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
	กองช่าง (๐๕)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
๑๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
๒๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
๒๓	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
	กองการศึกษา (๐๘)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน

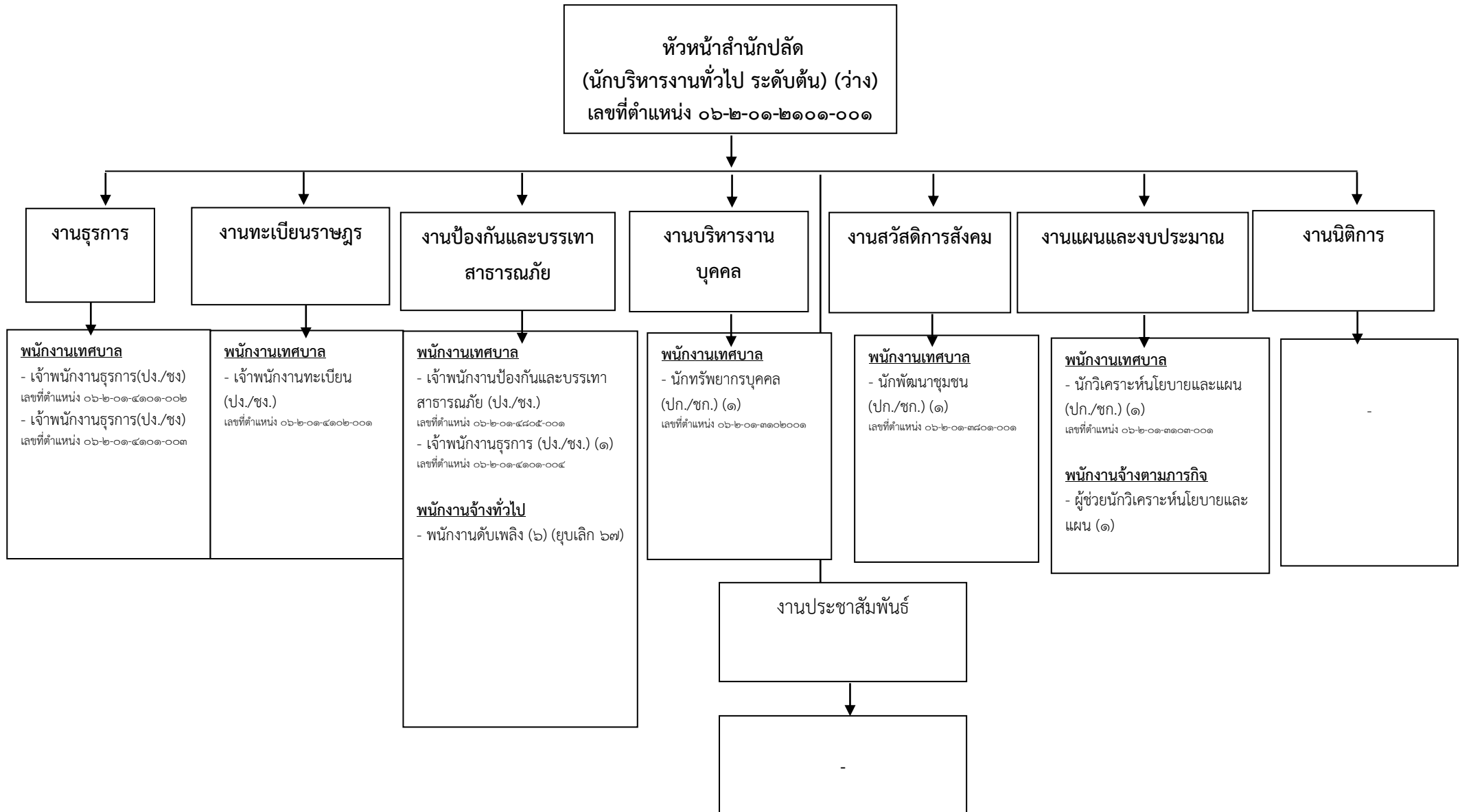
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัว</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี
๒๘	<u>พนักงานครูเทศบาล</u> ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานเทศบาล		๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล		๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป		๗	๑	๑	๑	-๖	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๓๗	๓๒	๓๒	๓๒	-๖/+๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

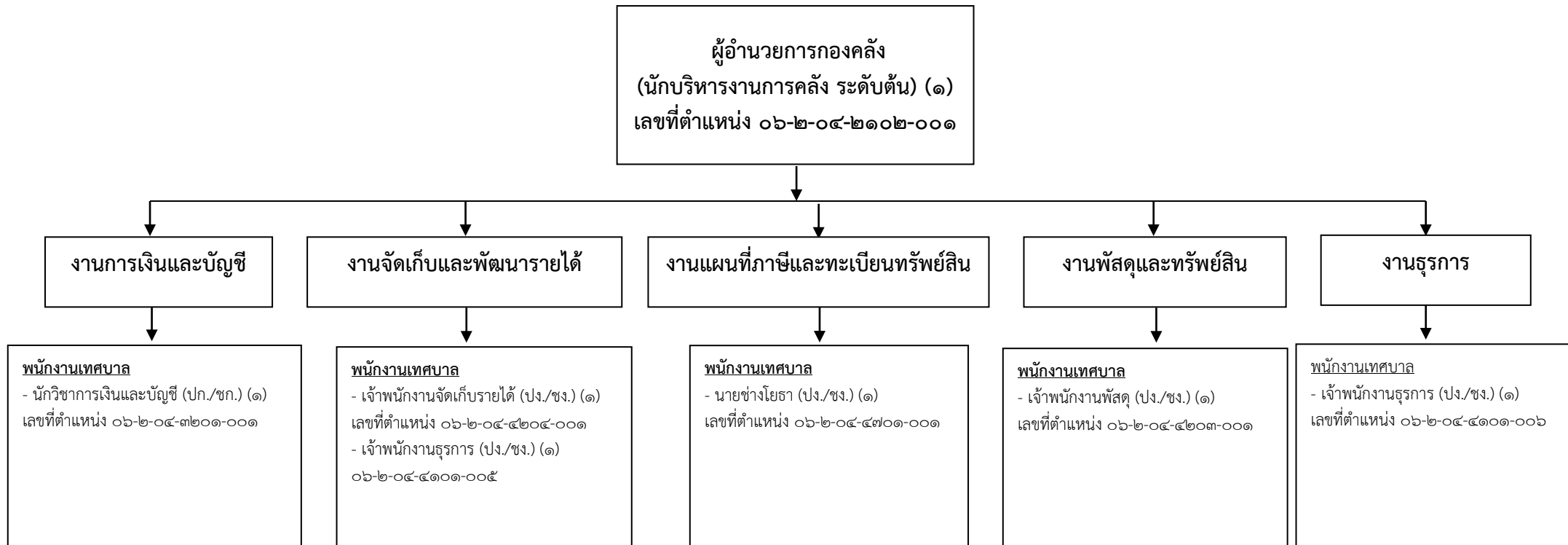
โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองบัว (เทศบาลประเภทสามัญ)



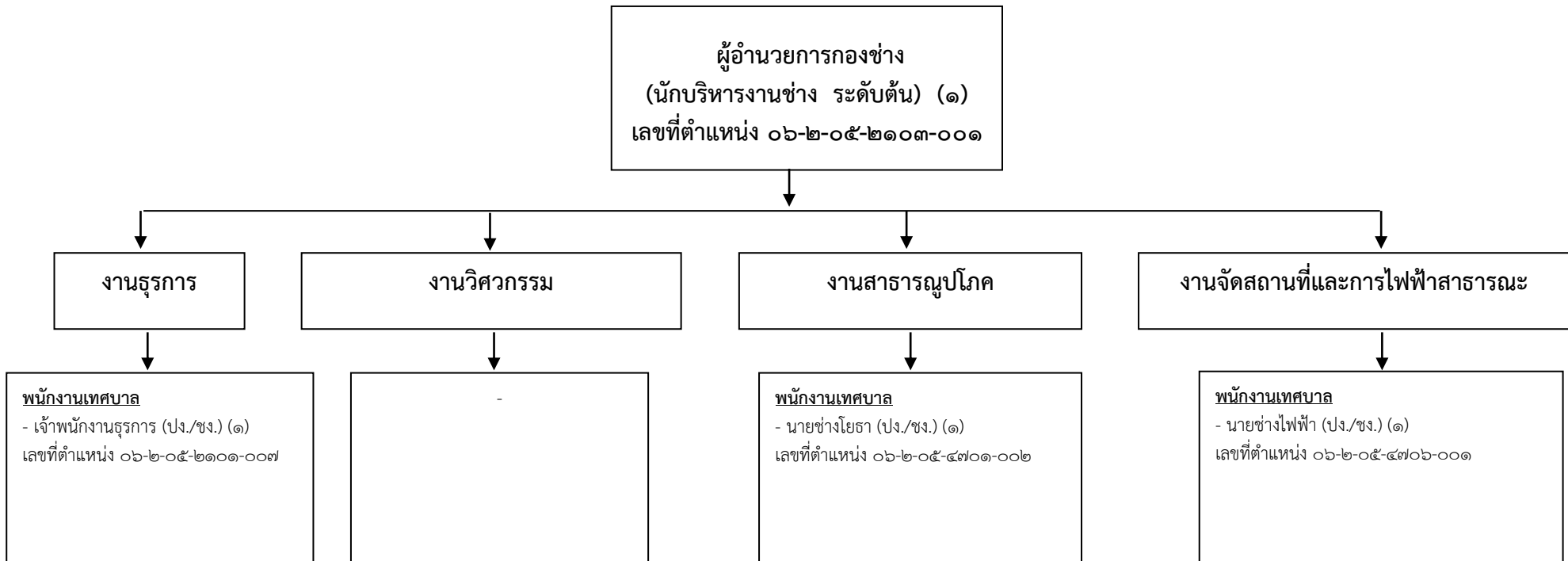
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองบัว



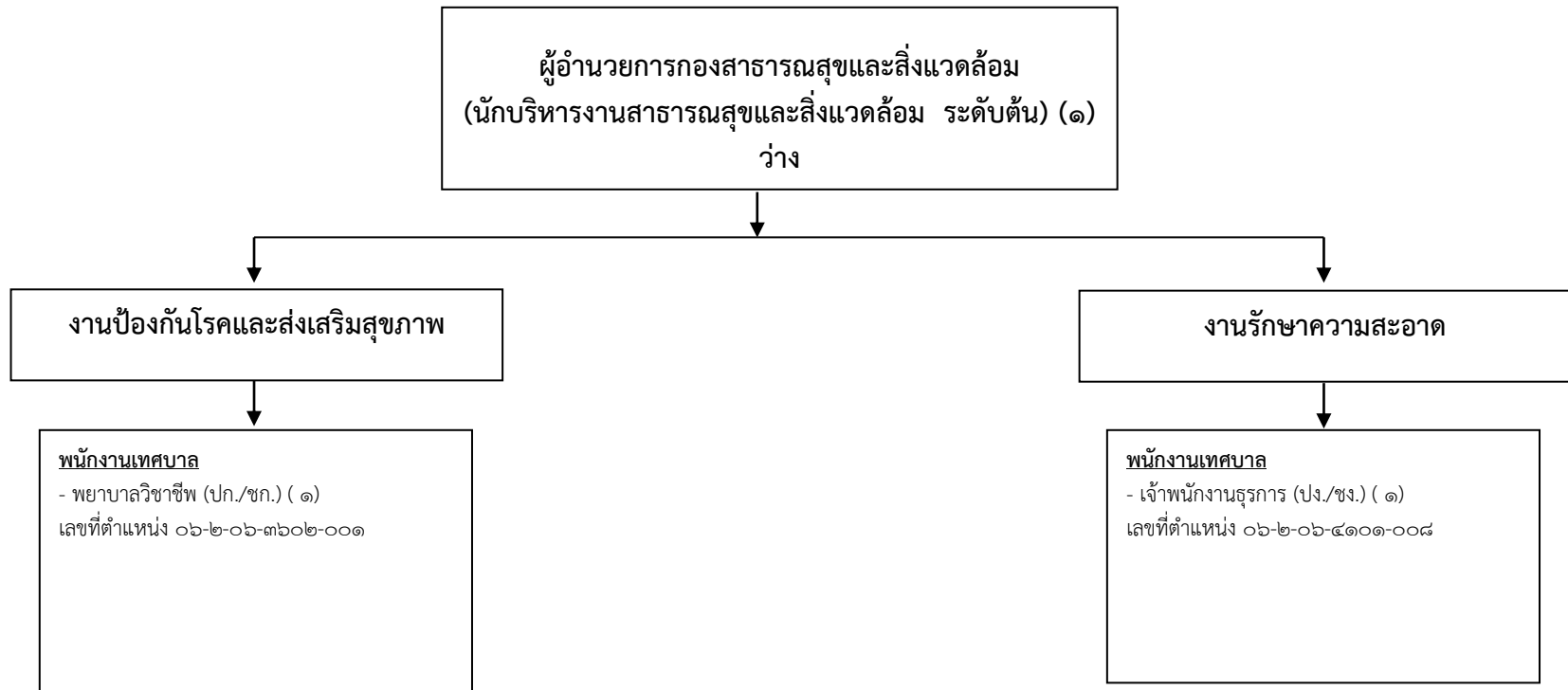
โครงสร้างของกองคลัง



โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

งานการศึกษาปฐมวัย

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๙

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัว

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
(กำหนดเพิ่ม ๖๖)

พนักงานครูเทศบาล

- ครู อันดับ คศ.๒ (๑)
เลขที่ ๐๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑
(เงินอุดหนุนกรมส่งเสริมฯ)

พนักงานจ้างทั่วไป

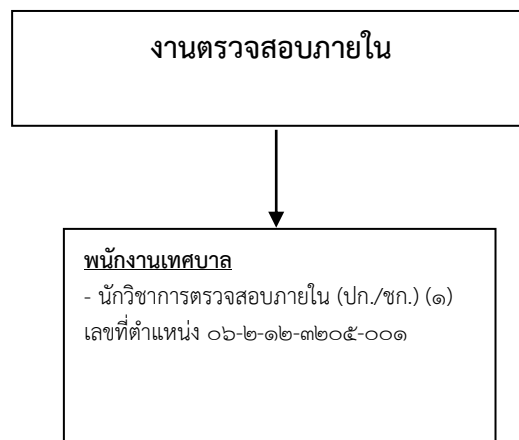
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
(เงินอุดหนุนกรมส่งเสริมฯ)

งานบริหารการศึกษา

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นั้น จำเป็นต้องระดมทรัพยากรหลัก คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก เพื่อใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยทั่วไป ทรัพยากรมนุษย์ที่ระดมจัดหามาอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคม ชุมชนหลายแห่งจึงต้องเผชิญกับสภาพปัญหาในพื้นที่ที่คล้าย ๆ กัน ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ ในขณะเดียวกันก็เป็นการใช้ทรัพยากรไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลหนองบัว จึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงถึงการใช้ทรัพยากรไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และประเมินตัวร่วมซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รู้ถึงทักษะ ทักษะคนดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองบัว ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานโดยมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๔.๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติ

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๖ สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๑.๗ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิตสมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๖ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ข้อ ๓๘๓ กำหนดให้เทศบาลจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลตำบลหนองบัว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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