



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ได้พิจารณาอนุมัติ

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการควบคุม สำนัก/ส่วนราชการ และปกครองผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด ต่อการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประสิทธิภาพคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

#### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

##### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยตำแหน่งอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงานและขั้นตอน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ที่ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมแผนอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองบัว ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๓ บ้านโนนเมืองน้อย หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๗๖๗ หลังคาเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด ๖,๑๔๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๙๗๙ คน เป็นหญิง ๓,๑๖๑ คน มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ ๒๙.๒๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๒๑๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลหนองบัว มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม สลับดอน น้ำท่วมถึง ติดลำน้ำพอง และลำน้ำชี ดินเป็นดินเหนียว เหมาะสำหรับการทำนา ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

#### ๔.๑ สภาพปัญหาในพื้นที่

##### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

**๒) ด้านเศรษฐกิจ**

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

**๓) ด้านสังคม**

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

**๔) ด้านการเมืองการบริหาร**

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๕) ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖) ด้านสาธารณสุข**

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

##### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง, ก่อสร้างถนน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

##### ๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

##### ๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

##### ๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

##### ๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### ๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

##### ๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

#### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

##### การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์ศักยภาพตามกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

### ๑. จุดแข็ง (S:Strength)

- พื้นที่ตำบลหนองบัวมีแม่น้ำไหลผ่านสองสายคือ แม่น้ำชีและแม่น้ำพอง และอยู่ในพื้นที่เขตชลประทานเป็นส่วนใหญ่ เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าวได้ตลอดปี ปลูกพืชสวนครัวส่งขายตลอดทั้งปี และมีการเลี้ยงปลากะชัง

- ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน มีกองทุนสวัสดิการชุมชน
- มีเส้นทางคมนาคมติดต่อได้หลายจังหวัด เช่น จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์

### ๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเท่าที่ควร

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยังขาดพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดูแลเฉพาะด้านและตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

- ขาดระบบการจัดการขยะที่มีคุณภาพ
- การทำการเกษตร ทำนา ทำสวน ทำไร่ เกษตรกรใช้สารเคมีมาก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน/ขาดความชัดเจนในระเบียบ

### ๓. โอกาส ( O:Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อได้หลายจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคตได้

- พืชผักที่ปลูกมีพ่อค้าเข้ามารับซื้อถึงพื้นที่ไม่ต้องเสียเวลานำส่งตลาดเอง
- นโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การคมนาคม การท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลหนองบัว

### ๔. อุปสรรค ( T:Threat)

- สภาวะทางการเมืองที่ไม่ปกติทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องจึงทำให้เศรษฐกิจไม่ตีผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- ภาวะเศรษฐกิจของโลกที่ตกต่ำทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบประกอบกับประเทศมีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยทำให้นโยบายการบริหารด้านต่างๆขาดความต่อเนื่อง

- สภาพของดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตการเกษตร
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การถูกเอาเปรียบจากกลุ่มผลประโยชน์ พ่อค้าคนกลาง เนื่องจากประชาชนขาดการรวมตัวกันทำให้ขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง

- การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรรองรับในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ดำเนินการจัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ มีการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

### วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“เมืองเกษตรอินทรีย์ คุณภาพชีวิตประชาชนดีถ้วนหน้า  
การศึกษาก้าวไกล บริหารงานโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล”

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารราชการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
- ๑.๒ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่

#### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

##### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนระหว่างหมู่บ้าน สะพานทางน้ำ ร่องระบายน้ำ
- ๒.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และสร้างระบบน้ำเพื่อการเกษตร

- ๒.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
  - ๒.๔ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน
  - ๒.๕ ส่งเสริมให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และส่งเสริมการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
  - ๒.๖ ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี
  - ๒.๗ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

**แนวทางการพัฒนา**

- ๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทางการศึกษา การเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การพัฒนา ศักยภาพผู้ดูแลเด็ก ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
  - ๓.๒ การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
  - ๓.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
  - ๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงและ สวัสดิการสังคมและชุมชน

**แนวทางการพัฒนา**

- ๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน
- ๔.๒ พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการนำกลับมาใช้ใหม่
- ๔.๓ การป้องกัน ดูแลรักษา บำบัดบำบัดฟื้นฟูสร้างสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ ส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน
- ๔.๕ การเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดและลดปัญหาอาชญากรรม
- ๔.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๔.๗ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๘))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

### ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

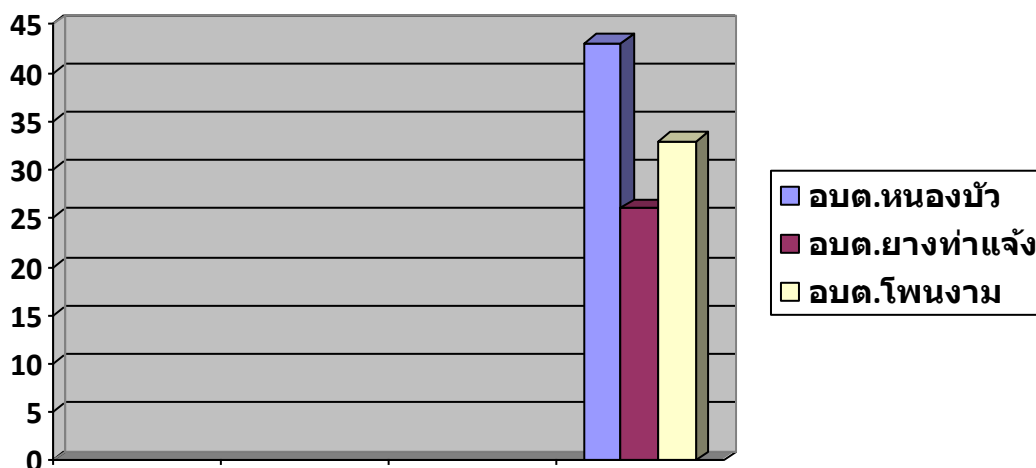
- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

- (๘) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรာ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตราร , พนักงานครู จำนวน ๕ อัตราร และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ อัตราร จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

อบต.	อัตรากำลัง				รวม
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	
อบต.หนองบัว	๑๗	-	๕	๒๑	๔๓
อบต.ยางท่าแจ้ง	๑๙	-	๓	๔	๒๖
อบต.โพนงาม	๑๔	๒	๒	๑๕	๓๓



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ปริมาณคนที่มีจะสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง แต่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ซึ่งมันขึ้นอยู่กับบริบทการบริหารจัดการแต่ละพื้นที่ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศรับโอนและได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน และการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

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

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

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li><li>2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>5. ส่วนมากเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>3. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li><li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี</li><li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li><li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวพิจารณาเห็นว่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาเปิดกรอบตำแหน่ง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)  
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวคิดการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. มีนโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดความเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อมีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ คือ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม / ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ ละชั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

#### สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ได้วิเคราะห์การกำหนด ตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็น ว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวน เท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓๕. ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๐. พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

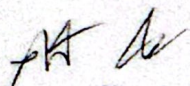
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๕๕	๕๕	๕๕	+๓	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เต็ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
19	ภารโรง นายศุภรัตน์ เตาศเคน	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
20	พนักงานขับรถยนต์ นายธิชญ์ คำขุนทด	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
21	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ) นายสนธิ์ แสงการ	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
22	คนงานประจำรถขยะ นายวิชัย สาสุขทำ	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
23	คนงานประจำรถขยะ นายประภท ดวงสีชัย	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
24	คนงานประจำรถขยะ นายเกษม คำสีโท	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
25	คนงานประจำรถขยะ นายวิชัย บุญพายุ	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
<b>กองคลัง (04)</b>																					
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นางอุรุษิยา ยศพล	42-3-04-2102-001	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260
27	นักวิชาการเงินและบัญชี นางสาววิภา ฐูพันธ์	42-3-04-3201-001	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,270
28	นักวิชาการคลัง (ว่างเต็ม)	42-3-04-3202-001	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
29	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธัญญ์วิมล ลาบุญ	42-3-04-4203-001	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	12,730
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเต็ม)	42-3-04-4204-001	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
<b>พนักงานจ้าง</b>																					
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวศิริพร สมบัติ	-	ภารกิจ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
<b>กองช่าง (05)</b>																					
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
32	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายชยพล ยศพล	42-3-05-2103-001	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
33	วิศวกรโยธา (ว่างเต็ม)	42-3-05-3701-001	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
34	นายช่างโยธา (ว่างเต็ม)	42-3-05-4701-001	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ให้ กสท.สรรหา)
35	นายช่างเขียนแบบ (ว่างเต็ม)	42-3-05-4702-001	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
<b>พนักงานจ้าง</b>																					
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวธัญญ์วรรณ สารเมืองโสม	-	ภารกิจ	-	1	1	162,360	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	168,960	175,800	182,880	13,530

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์	-	ภารกิจ	-	1	1	194,244	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,044	210,204	218,724	16,187
38	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ภารกิจ	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
39	คณงาน นายสมคิด ศรีสันต์	-	ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</b>																					
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (ว่าง)	42-3-08-2107-001	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น/กลาง	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง (ให้ กต.สรรหา)
41	นักวิชาการศึกษา นางสาววศัศะวัน พูลเทกอง	42-3-08-3803-001	วิชาการ	ปฏิบัติการ	1	1	190,080	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	15,840
42	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวสุกาญจน์ พงษ์อ่อน	42-3-08-4201-001	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	375,120	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260
<b>พนักงานจ้าง</b>																					
43	พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000 กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว</b>																					
44	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น*
<b>พนักงานครู</b>																					
45	ครู นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์	42-3-08-6600-159	-	คศ.3	1	1	370,320	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 30,860
46	ครู นางราตรี อยู่มักดี	42-3-08-6600-161	-	คศ.2	1	1	364,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 30,400
47	ครู นางสาววนิดา สดตะ	42-3-08-6600-163	-	คศ.2	1	1	348,360	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 29,030
<b>พนักงานจ้าง</b>																					
48	ผู้ดูแลเด็ก(พี่กะ) นางชฎาพร แพรวมเงิน	-	ภารกิจ	-	1	1	79,404	0	1	1	1	-	-	-	3,240	3,360	3,480	82,644	86,004	89,484	6,617 งบท้องถิ่น
49	ผู้ดูแลเด็ก(พี่กะ) นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์	-	ภารกิจ	-	1	1	78,864	0	1	1	1	-	-	-	3,240	3,360	3,480	82,104	85,464	88,944	6,572 งบท้องถิ่น
50	ผู้ดูแลเด็ก(พี่กะ) นางสาวอนุภากร เหล่าวงศ์ษา	-	ภารกิจ	-	1	1	71,436	0	1	1	1	-	-	-	2,880	3,000	3,120	74,316	77,316	80,436	5,953 งบท้องถิ่น
51	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ) (ว่าง)	-	-	-	1	0	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 9,400

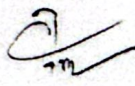
ที่	ชื่อสาขางาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ทรงตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชั่วระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราว่างคง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
52	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูขี้เหล็ก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตราว่างและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น*
	พนักงานครู																				
53	ครู นางทองทิพย์ แก้วแก่นขัน	42-3-08-6600-160	-	คศ.3	1	1	370,440	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 30,870
54	ครู นางพรทิพย์ สีนองเพี้ย	42-3-08-6600-162	-	คศ.1	1	1	347,400	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 28,950
	พนักงานจ้าง																				
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวปิยธิดา กัญญาวัฒน์		ภารกิจ	-	1	1	78,876	0	1	1	1	-	-	-	3,240	3,360	3,480	82,116	85,476	88,956	6,573
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางเปรมยาพร โศติชัย		ภารกิจ	-	1	1	65,808	0	1	1	1	-	-	-	2,640	2,760	2,880	68,448	71,208	74,088	5,484
	หน่วยตรวจถนนภายใน (12) พนักงานส่วนตำบล																				
57	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวรัตนา ภูฉิวภา	42-3-12-3205-001	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
	รวม				57	43	11,395,320	378,000	57	57	57	+3	-	-	970,740	394,260	402,300	12,744,060	13,138,320	13,540,620	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	1,911,609	1,970,748	2,031,093	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	14,655,669	15,109,068	15,571,713	
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	32.57%	31.98%	31.39%	

ผู้จัดทำ



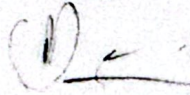
(นางสาวสมปอง สิรินามพิมพ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบถูกต้อง



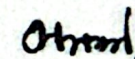
(นางอุราริยา ยศพล)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง



(นายวิชัย จำปาতি)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

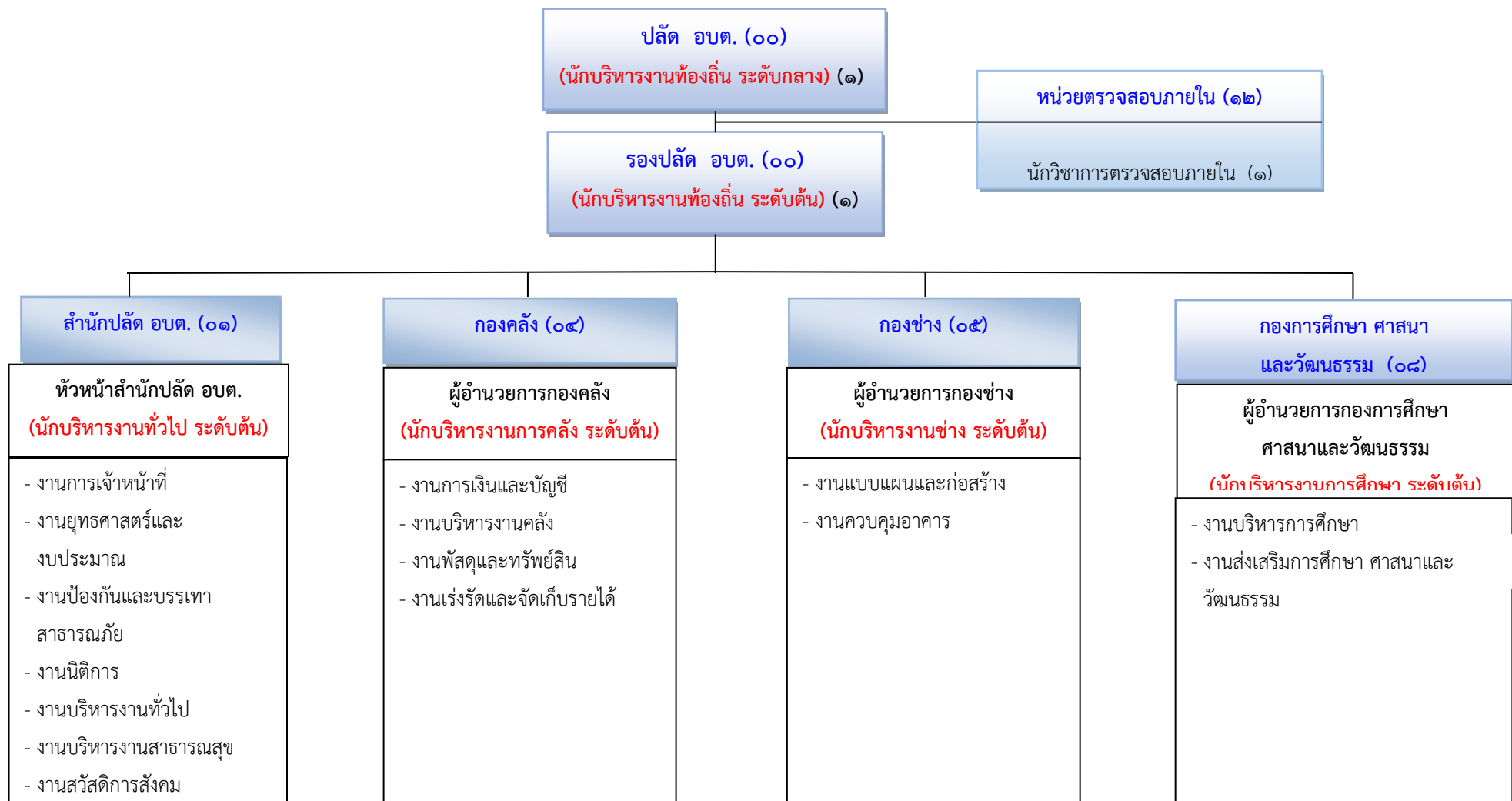
ตรวจสอบถูกต้อง



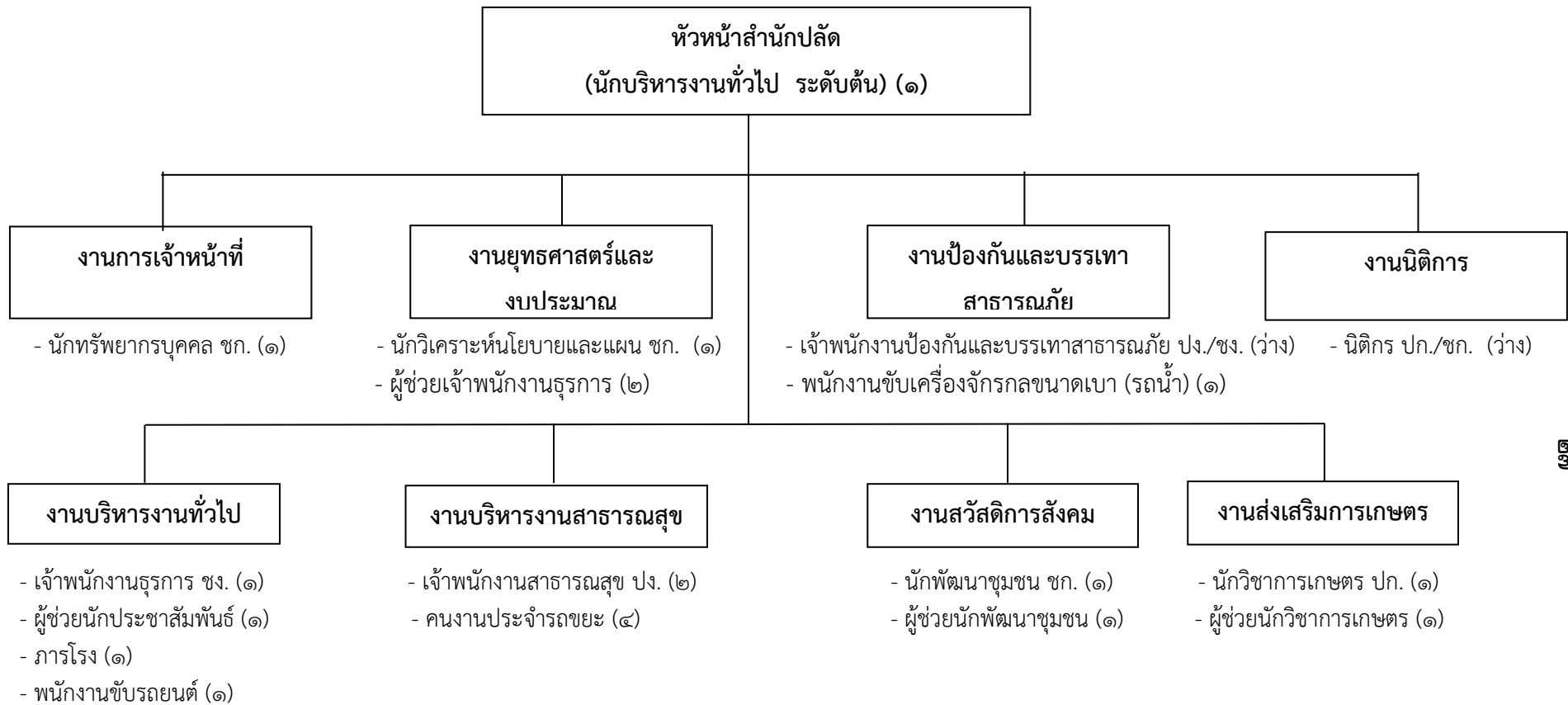
(นายนพพร สีนุเดช)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประเภทสามัญ



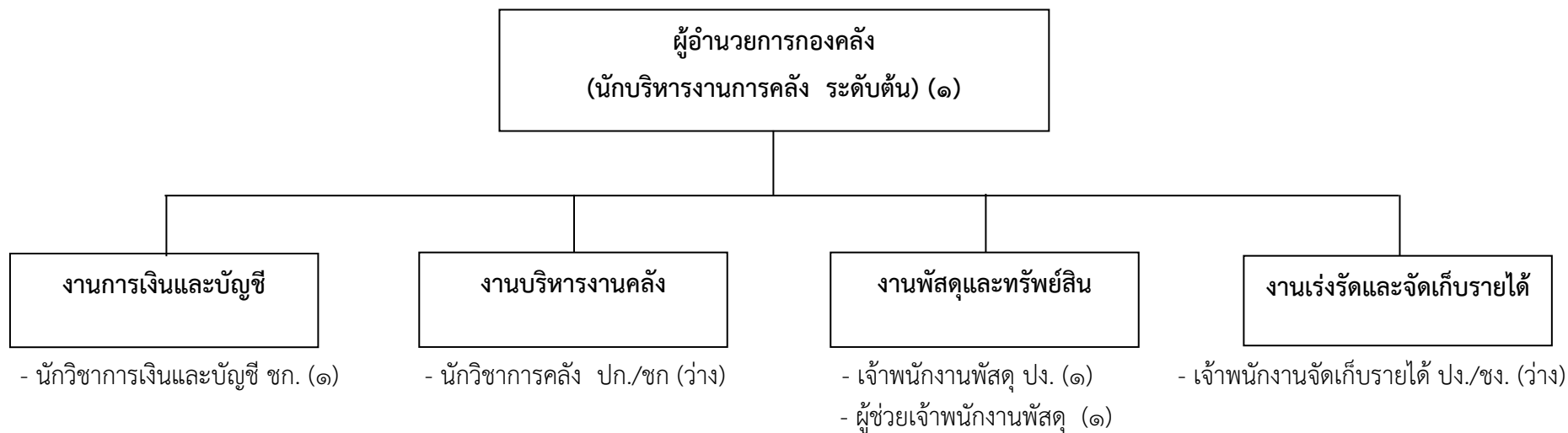
## โครงสร้างของ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๑)



๒

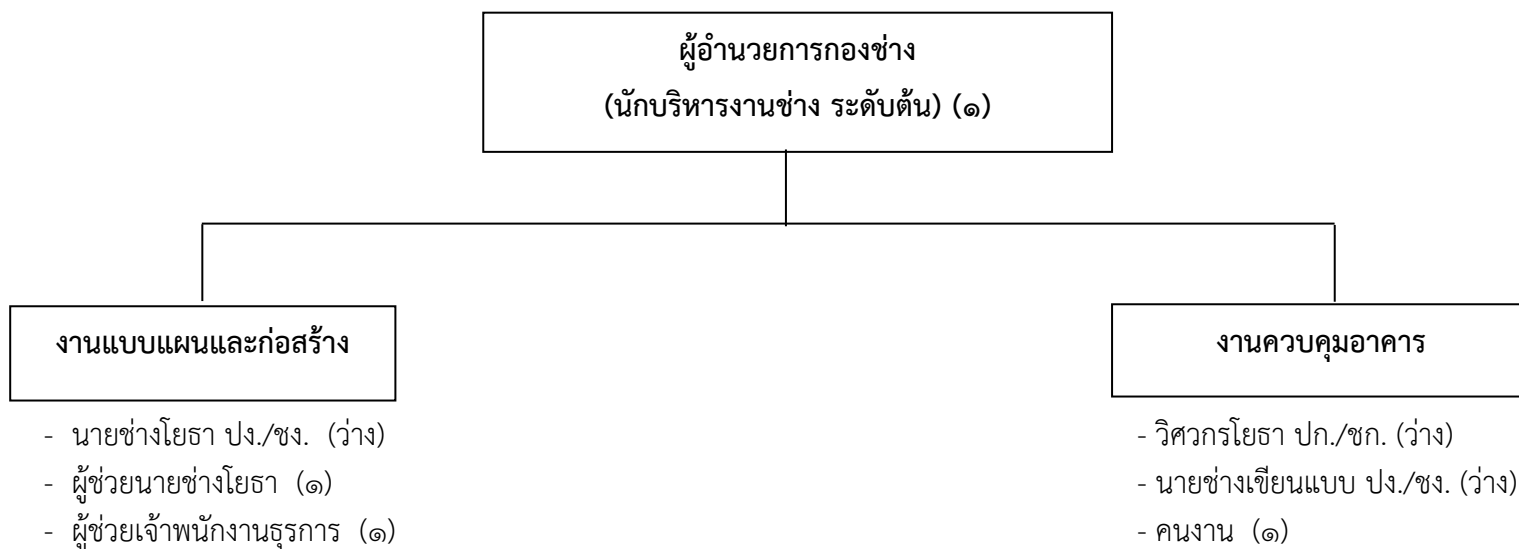
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๓	๒	-	๒	๒	-	๕	๗
มีคนครอง	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๒	-	๕	๗
อัตรารว่าง	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-

## โครงสร้างของ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๔)



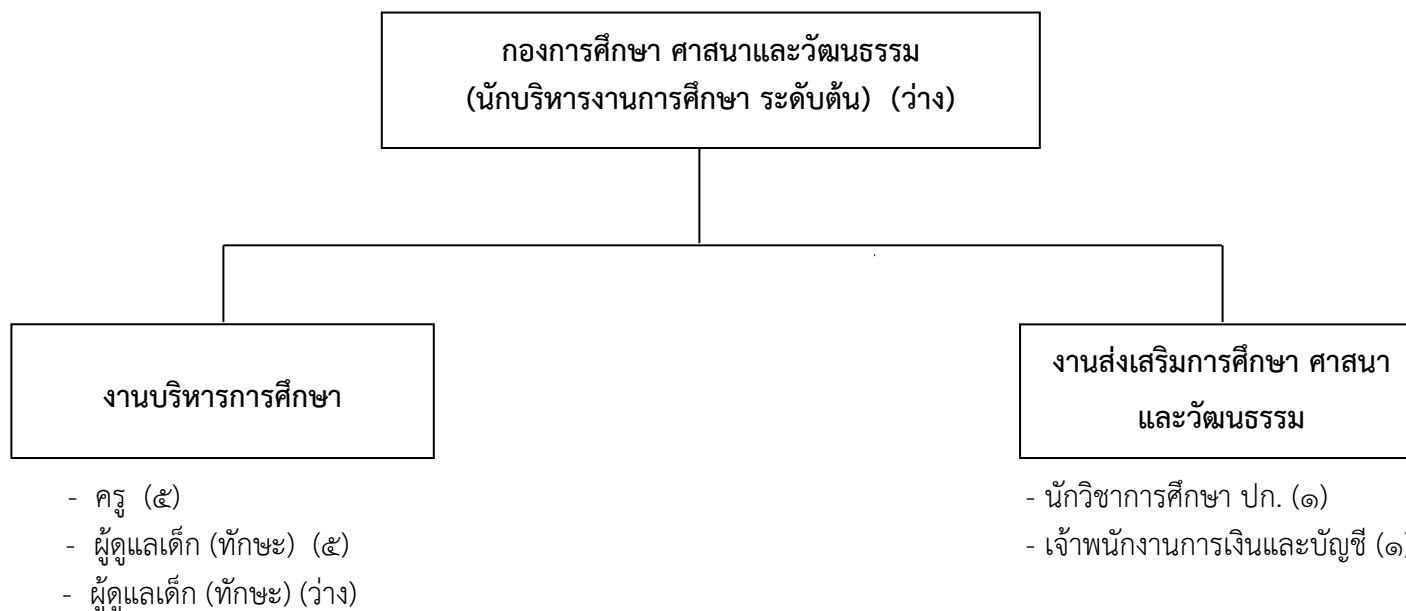
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๑	-
มีคนครอง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-
อัตรารว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-

## โครงสร้างของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๕)



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิศวกร ระดับ เชี่ยวชาญ	วิศวกร ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิศวกร ระดับ ชำนาญการ	วิศวกร ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	๑
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑
อัตราว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-

โครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๘)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕	๖	-
มีคนครอง	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕	๕	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**บัญชีการจัดคนลงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิชัย จำปาทิ	ปริญญาโท (ศ.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒	นางสาวเบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์	ปริญญาโท (ศ.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐

**ส่วนักปลัด**

**พนักงานส่วนตำบล**

๓	นางสาวจริญา ครูพิพรม	ปริญญาโท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	-	-	-	-	-	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสายทอง บุญแจ่ม	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	นายอดิศักดิ์ หาญโสง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติกร	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติกร	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๙	นางสาวบุริดา กุจน์เนียร	ปริญญาโท ร.ม.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๐	นายอภิรักษ์ ทิทธิทักษ์	ปริญญาตรี (ว.ศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๑๑	นายปริญญา สาทา	ปวส. (วทบ.โภชนาการ และการจัดการความปลอดภัยในอาหาร)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๒	นางสาวชลธิชา อันหนองกุ้ง	ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๓	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

**พนักงานจ้าง**

๑๔	นางสาวพัชรีน อรุณฤติย์	ปริญญาตรี (บ.ธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๘,๗๔๔ (๒๑,๕๖๒ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๗๔๔
๑๕	นางใบเงิน ศรีชัยปลัด	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๕,๔๓๒ (๒๓,๗๘๖ X ๑๒)	-	-	๒๘๕,๔๓๒
๑๖	นางสาวกัญญา ไทยวัตร	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๐,๐๘๐ (๑๘,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๐,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางปัทมา มีทองแสน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๕๕๒ (๑๖,๗๙๖ X ๑๒)	-	-	๒๐๑,๕๕๒
๑๘	นางสาวสมฤทัย พลประจักษ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๗๒๐ (๑๔,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๗,๗๒๐
๑๙	นายสุภรณ์ แก้วแคน	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายชิษณุ ด่านขุนทด	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสมนึก แสงสาร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวินัย สาเหตุทำ	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายประกาศ ดวงสีชัย	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายวิชัย บุญหาญ	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเกษม คำสีโห	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๖	นางอุรอุริยา ยศพล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๗	นางสาวพริมา ชูพันธ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๘	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นางสาวธัญวรัตน์ ลาบุญ	ปวส. (การตลาด)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๓๐	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

พนักงานช่าง												
๓๑	นางสาวศิริพร สมบัติ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	นายชยพล ยศพล	ปริญญาตรี (วทบ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓๓	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๔	ว่างเดิม		๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (ให้ กสส.สรรหา)
๓๕	ว่างเดิม		๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

**พนักงานจ้าง**

๓๖	นางสาวธัญญวรรณ สารเมืองโฮม	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๓๖๐ (๑๓,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๓๖๐
๓๗	นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๔,๒๔๔ (๑๖,๑๘๗ X ๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๔๔
๓๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายสมคิด ศรีสันต์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**พนักงานส่วนตำบล**

๔๐	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น/กลาง	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น/กลาง	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม (ให้ กสส.สรรหา)
๔๑	นางสาววงค์ตะวัน พูลเทกอง	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๔๒	นางสาวสุภาภรณ์ หงษ์อ่อน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐

**พนักงานจ้าง**

๔๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว</b>												
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
<b>พนักงานครู</b>												
๔๕	นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์	ปริญญาโท (กศ.ม.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	คศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	คศ.๓	๓๗๐,๓๒๐ (๓๐,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๐,๓๒๐
๔๖	นางราตรี อยู่ภักดี	ปริญญาโท (คศ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๓๖๔,๘๐๐ (๓๐,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๔,๘๐๐
๔๗	นางสาววานิสา สะตะ	ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๓๔๘,๓๖๐ (๒๙,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๘,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๘	นางชฎาพร แหวนเงิน	ปริญญาตรี (ประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๙,๔๐๔ (๖,๖๑๗ X ๑๒)	-	-	๗๑,๙๖๔
๔๙	นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๘,๘๖๔ (๖,๕๗๒ X ๑๒)	-	-	๗๑,๔๒๔
๕๐	นางสาวณัฐกร เหล่าวงษา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๑,๔๓๖ (๕,๙๕๓ X ๑๒)	-	-	๖๔,๒๓๖
๕๑	ว่างเดิม		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคุยเชือก</b>												
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
<b>พนักงานครู</b>												
๕๓	นางทองทิพย์ แก้วแก่นขัน	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๓	๓๗๐,๔๔๐ (๓๐,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๐,๔๔๐
๕๗	นางทรัพย์ สีนอเพี้ย	ปริญญาตรี (คบ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๓๔๗,๔๐๐ (๒๘,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๗,๔๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๕๕	นางสาวปิยธิดา กัลยารัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๘,๘๗๖ (๖,๕๗๓ X ๑๒)	-	-	๗๘,๘๗๖
๕๖	นางไปรยาพร โคตศิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖๕,๘๐๘ (๕,๔๘๔ X ๑๒)	-	-	๖๕,๘๐๘
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๕๔	นางสาวรัตนา ภูวิวัฒนา	ปริญญาตรี บธ. (บัญชี)	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ ขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิด

ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

แบบการขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความ เห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
1.	สำนักปลัด งานบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. 42-3-01-3101-001	1	เนื่องจากสำนักปลัด งานบริหารงาน ทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น เพราะการถ่ายโอน ภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ความ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้งความยุ่งยาก ของงานก็เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และภารกิจ ต่าง ๆ ที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกต่อไปข้างหน้า จึงมี ความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง นัก จัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะ ได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	43/8	8/2	-/-	5/7	-/-	ไม่อยู่ กำหนดเพิ่ม 2567- 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 1)	

แบบการขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความ เห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
2.	กองช่าง งานควบคุมอาคาร	ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ	1	เนื่องจากกองช่าง งานควบคุมอาคาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มี ภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้น โดย ลักษณะงานครอบคลุมถึง งานประเมิน ราคา งานควบคุมการก่อสร้าง งาน ออกแบบและบริการข้อมูล งานสำรวจ อีก ทั้งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบใน การปฏิบัติงานตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้ง ทั้งความยุ่งยากของงานก็เพิ่มมากขึ้นอีก ด้วย และภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องเพิ่มขึ้นอีก ต่อไปข้างหน้า จึงมีความจำเป็นต้อง ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น	43/8	1/3	-/-	2/1	-/-	ไม่อยู่ กำหนดเพิ่ม 2567- 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 1)	

แบบการขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

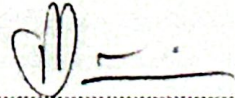
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความ เห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
3.	กองการศึกษาฯ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1	เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล หนองบัว มีหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ เพื่อ บริการ รับ - ส่ง เด็กนักเรียนของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๒ ศูนย์ ซึ่งมีเด็กที่บริการ รับ - ส่ง ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ดังนั้น กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมี ความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์เพื่อ บริการ รับ - ส่ง เด็กนักเรียน ที่มี ประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้ เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็ค อีกทั้ง บำรุงรักษารถยนต์ แก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อยๆ ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอและ	43/8	2/1	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดเพิ่ม 2567- 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 1)	

แบบการขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความ เห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
				ปฏิบัติงานอื่นตามที่มีบังคับบัญชามอบหมาย จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ นี้ขึ้น							

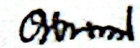
(ลงชื่อ).....



(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลงชื่อ.....



(นายนพกร สีชูเดช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1) ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
2	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	1	พนักงานส่วนตำบล
3	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
4	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
5	42-3-01-3105-001	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
6	42-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
7	42-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
8	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
9	42-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
10	42-3-01-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
11	42-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
12	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
13	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
14	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
15	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	2	พนักงานจ้างตามภารกิจ
16	-	ภารโรง	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างทั่วไป
17	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างทั่วไป
18	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างทั่วไป
19	-	คนงานประจํารถขยะ	ไม่ว่าง	-	4	พนักงานจ้างทั่วไป

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
2	42-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
3	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
4	42-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
5	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
6	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
7	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
8	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างทั่วไป

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	42-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
2	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
3	42-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานส่วนตำบล
4	-	พนักงานขับรถยนต์	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	1	พนักงานจ้างทั่วไป
5	42-3-08-6600-159	ครู	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานครู
6	42-3-08-6600-160	ครู	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานครู
7	42-3-08-6600-161	ครู	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานครู
8	42-3-08-6600-162	ครู	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานครู
9	42-3-08-6600-163	ครู	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานครู
10	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	5	พนักงานจ้างตามภารกิจ
11	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลงชื่อ.....

(นายวิชัย จำปาতি)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(1) ก่อน ปีงบประมาณ ปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	(2) ปีงบประมาณ ปัจจุบัน (บาท)	(3) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(4) คิดเป็น ร้อยละ	(5) รายจ่าย หมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล	(6) คิดเป็น ร้อยละ	(7) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(8) คิดเป็น ร้อยละ	(9) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	(10) คิดเป็น ร้อยละ	(11) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(12) รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(13) คิดเป็น ร้อยละ	
43,539,200	44,996,660	1,457,460	3.24	9,867,540	21.93	-	-	2,876,520	6.39	1,911,609	14,655,669	32.57	

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง 42-3-01-3101-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ต่อปี) (5)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (6)
1	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่	300	25	7,500	0.09
2	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ยานพาหนะ	480	12	5,760	0.07
3	จัดเตรียมเอกสารประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม - การประชุมสภา - ประชุมประจำเดือน	1,080	12	12,960	0.16
		1,080	12	12,960	0.06
4	จัดเตรียมและดำเนินการผลิตเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุม/ อบรม/สัมมนา	1,080	15	16,200	0.20
5	ดูแล ประสานและจัดงานรับรอง งานพิธีการ งานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี	1,440	12	17,280	0.21
6	อำนวยความสะดวก ติดต่อ ประสานงานกับทุกส่วนงานของหน่วยงาน ใน เรื่องการประชุมและงานต่าง ๆ	1,080	30	37,800	0.46
7	ติดต่อประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	360	20	7,200	0.09
8	จัดทำโครงการในสังกัด สำนักปลัด - โครงการวันท้องถิ่น - โครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์ปชั่นให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	1,800	1	1,800	0.02
		1,800	1	1,800	0.02
9	จัดทำ ITA	2,520	1	2,520	0.03
10	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	720	10	7,200	0.09
<b>รวม</b>					1.50

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ


ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ต่อปี) (5)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (6)
1	ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อ ประกอบการขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัว	240	130	31,200	0.38
2	ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อ ประกอบการขออนุมัติเพิ่มเติมแผนและเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	240	70	16,800	0.20
3	ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อ ประกอบการพิจารณาอนุมัติใช้จ่ายเงินสะสม	240	30	7,200	0.09
4	ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อ ประกอบการพิจารณาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการโอน งบประมาณรายจ่ายประจำปี	240	80	19,200	0.23
5	ตรวจสอบแบบแปลนโครงการก่อสร้าง ศึกษาข้อมูลวัสดุก่อสร้างและ ประมาณราคางานก่อสร้างเพื่อกำหนดราคากลาง ประกอบการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง นำไปสู่การก่อสร้างตามวัตถุประสงค์ (โครงการ ตามข้อบัญญัติงบประมาณ และโครงการใช้จ่ายเงินสะสม)	240	50	12,000	0.14
6	เขียนโครงการพร้อมเสนอผู้บังคับบัญชา	1,080	35	37,800	0.46

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ต่อปี) (5)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (6)
7	ออกตรวจสอบหน้างานโครงการ	1,440	35	50,400	0.61
8	เขียนรายงานการควบคุมงานพร้อมเสนอคณะกรรมการ	720	35	25,200	0.30
9	จัดทำเอกสาร,งานทดสอบวัสดุและขออนุมัติใช้วัสดุพร้อมเสนอคณะกรรมการ	720	35	25,200	0.30
10	ให้บริการข้อมูลด้านการช่าง	60	120	7,200	0.09
11	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	180	60	10,800	0.13
<b>รวม</b>					<b>2.93</b>

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ต่อปี) (5)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (6)
1	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถรับ - ส่ง นักเรียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	240	460	110,400	1.33
2	จัดทำสถิติการใช้รถยนต์	3	460	1,380	0.02
3	การดูแล บำรุงรักษาสภาพรถให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์	90	230	20,700	0.25
4	แก้ไขข้อขัดข้องรถยนต์เล็กๆ น้อยๆ	30	52	1,560	0.02
5	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	180	40	7,200	0.09
รวม					1.71

ลงชื่อ..........ผู้กรอกข้อมูล  
(นายวิชัย จำปาতি)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง 42-3-01-3101-001  
สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3)	ก่อน 2 ปี (2)	ก่อน 1 ปี (1)	
1	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่	10	15	20	ครั้ง/ปี
2	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ยานพาหนะ	4	6	10	ครั้ง/ปี
3	จัดเตรียมเอกสารประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม - การประชุมสภา - ประชุมประจำเดือน	4	6	10	ครั้ง/ปี
		4	6	10	ครั้ง/ปี
4	จัดเตรียมและดำเนินการผลิตเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุม/ อบรม/สัมมนา	5	8	10	ครั้ง/ปี
5	ดูแล ประสานและจัดงานรับรอง งานพิธีการ งานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี	4	6	8	ครั้ง/ปี
6	อำนวยความสะดวก ติดต่อ ประสานงานกับทุกส่วนงานของหน่วยงาน ใน เรื่องการประชุมและงานต่าง ๆ	10	15	20	ครั้ง/ปี
7	ติดต่อประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5	10	15	ครั้ง/ปี
8	จัดทำโครงการในสังกัด สำนักปลัด - โครงการวันท้องถิ่น - โครงการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	1	1	1	ครั้ง/ปี
		1	1	1	ครั้ง/ปี
9	จัดทำ ITA	1	1	1	ครั้ง/ปี
10	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4	6	8	ครั้ง/ปี

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ  
สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

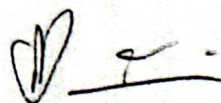
ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3)	ก่อน 2 ปี (2)	ก่อน 1 ปี (1)	
7	ออกตรวจสอบหน้างานโครงการ	20	25	30	ครั้ง/ปี
8	เขียนรายงานการควบคุมงานพร้อมเสนอคณะกรรมการ	20	25	30	ครั้ง/ปี
9	จัดทำเอกสาร,งานทดสอบวัสดุและขออนุมัติใช้วัสดุพร้อมเสนอคณะกรรมการ	20	25	30	ครั้ง/ปี
10	ให้บริการข้อมูลด้านการช่าง	85	95	110	ครั้ง/ปี
11	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	30	40	50	ครั้ง/ปี

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3)	ก่อน 2 ปี (2)	ก่อน 1 ปี (1)	
1	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถรับ - ส่ง นักเรียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	300	350	400	ครั้ง/ปี
2	จัดทำสถิติการใช้รถยนต์	150	200	300	ครั้ง/ปี
3	การดูแล บำรุงรักษาสภาพรถให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์	90	150	180	ครั้ง/ปี
4	แก้ไขข้อขัดข้องรถยนต์เล็กๆ น้อยๆ	25	30	35	ครั้ง/ปี
5	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	15	20	25	ครั้ง/ปี

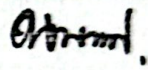
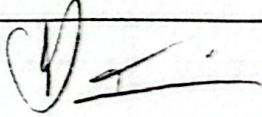
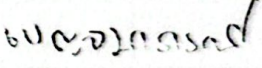






ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗  
วันศุกร์ที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนพกร สีนุเดช	ประธานกรรมการ		
๒	นายวิชัย จำปาทิ	กรรมการ		
๓	นางสาวเบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์	กรรมการ		
๔	นางอรุณาริยา ยศพล	กรรมการ		
๕	นายชยพล ยศพล	กรรมการ		
๖	นางสาวจริญญา ครูพิพรม	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗  
วันศุกร์ที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายนพกร สีหนูเดช	ประธานกรรมการ	
๒	นายวิชัย จำปาทิ	กรรมการ	
๓	นางสาวเบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์	กรรมการ	
๔	นางอรุณาริยา ยศพล	กรรมการ	
๕	นายชยพล ยศพล	กรรมการ	
๖	นางสาวจริญญา ครูพิพรม	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

- นายสถิตย์ เหล่าวงศ์ษา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- นายปรีดา ชื่นชม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- นายสุรเกียรติ พลประจักษ์ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนพกร สีหนูเดช ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายนพกร สีหนูเดช  
(ประธานกรรมการ)

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่ ๔๗/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
๑	นายนพกร สีบุญเดช	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒	นายวิชัย จำปาทิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	น.ส.เบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔	นางอรุณาริยา ยศพล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายชยพล ยศพล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	น.ส.จริญญา ครูพิพรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗	น.ส.สมปอง ศิรินามพิมพ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคน

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นายนพกร สีนุเดช  
(ประธานกรรมการ)

- เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

๒. กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ตามที่ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

สืบเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมา เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งในการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ กระผมผู้รับผิดชอบชี้แจงแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เชิญครับ

นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์  
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

- ตามหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๓๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมี

กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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 เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่าน

การส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยตำแหน่งอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**ที่ประชุม**

**- รับทราบ**

นายวิชัย จำปาทิ  
(กรรมการ)

- ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง ปริมาณงาน การวิเคราะห์ห้องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์  
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

- โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ คือ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม / ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

### สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = 
$$\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวน

ในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปี ข้างหน้า โดยวิเคราะห์ปริมาณงานของส่วนราชการ

### ที่ประชุม

นายนพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการฯ

#### - รับทราบ

- เมื่อทุกท่านได้ทราบถึงรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ลำดับต่อไป กระทบขอหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นมาในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในครั้งนี้ เชิญครับ

นางสาวจริญญา ครูพิพรม  
หัวหน้าสำนักปลัด

- ดิฉันในฐานะผู้ดูแลสำนักปลัด ขอแจ้งให้ทราบว่า จากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มมากขึ้น ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้งความยุ่งยากของงานก็เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกต่อไปข้างหน้า จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดิฉันขอเรียนเพียงเท่านี้ค่ะ ขอขอบคุณค่ะ

นายชยพล ยศพล  
ผู้อำนวยการกองช่าง

- กระทบในฐานะผู้ดูแลกองช่าง ขอแจ้งให้ทราบว่า จากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มมากขึ้น ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้งความยุ่งยากของงานก็เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกต่อไปข้างหน้า ซึ่งในตอนนี้กองช่าง มีตำแหน่งและอัตรารวมโครงสร้างก็จริง แต่ยังไม่ผู้ยื่นประสงค์มาบรรจุแต่งตั้งและโอน (ย้าย) ซึ่งจำนวนตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง คือ วิศวกรโยธา นายช่างโยธา และนายช่างเขียนแบบ อีกทั้งในตอนนี้มีผู้รับผิดชอบเอกสาร ประสานงานกับผู้รับจ้างเพียงผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่างจึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อจะได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น กระทบขอชี้แจงเพียงเท่านี้ ขอขอบคุณครับ

น.ส.เบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์  
รองปลัด อบต.

- ดิฉันในฐานะผู้ดูแลกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอแจ้งให้ทราบว่า กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ ที่คอยรับ - ส่ง เด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุยเชือก ปัจจุบันนี้ ทางนายกองการศึกษาตำบล ได้ให้ นายชิษณุ ด่านขุนทด ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัด มาปฏิบัติงานในการรับ - ส่ง นักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๒ ศูนย์ เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบโดยตรง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดิฉันขอนำเรียนไว้เพียงเท่านี้ค่ะ ขอขอบคุณค่ะ

**ที่ประชุม**

**- รับทราบ**

นายวิชัย จำปาทิ  
(กรรมการ)

- กระผมเห็นด้วยในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นนี้ เพราะ ปัจจุบันนี้ภารกิจฝ่ายไอทีก็มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ งานในแต่ละกองก็มีเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะทางหรือวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขภาวะ “งานล้นคน”

นายนพกร สีบุญเดช  
ประธานกรรมการ

- มีส่วนราชการอื่นมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี กระผมขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าที่หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอมา มีความเหมาะสม และจำเป็นหรือไม่ และขอมติในที่ประชุม เชิญครับ

**ที่ประชุม**

- ร่วมกันพิจารณา ปรีक्षा หรือเป็นเวลาพอสมควร มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

**สำนักปลัด** ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**กองช่าง** ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานขับรถยนต์

นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์  
ผู้ช่วยเลขานุการ

- สำหรับภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนและหลัง กำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้ว รายละเอียดดังนี้

งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล (ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)	งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล (หลังกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)	หมายเหตุ
๑๓,๕๔๗,๓๙๑	๑๔,๖๕๕,๖๖๙	๑. ก่อนเปิดกรอบตำแหน่ง ใช้งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ <b>(๔๕,๗๑๖,๑๖๐)</b> = (๔๓,๕๓๙,๒๐๐+๕% = ๒,๑๗๖,๙๖๐) (๔๓,๕๓๙,๒๐๐+๒,๑๗๖,๙๖๐=๔๕,๗๑๖,๑๖๐)
คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๓% (กรณีไม่หักเงินอุดหนุนต่างๆ)	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๗% (กรณีไม่หักเงินอุดหนุนต่างๆ)	๒. หลังเปิดกรอบตำแหน่ง ใช้งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (๔๔,๙๙๖,๖๖๐)

- ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้จัดทำตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้ใช้ฐานข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ ดังนี้

(๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ ๔๔,๙๙๖,๖๖๐.- บาท

(๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ  $(๔๔,๙๙๖,๖๖๐ \times ๕\%) + ๔๔,๙๙๖,๖๖๐ = ๔๗,๒๔๖,๔๙๓.-$  บาท

(๓) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คือ  $(๔๗,๒๔๖,๔๙๓ \times ๕\%) + ๔๗,๒๔๖,๔๙๓ = ๔๙,๖๐๘,๘๑๘.-$  บาท

สำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ให้ฐานงบรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ ๔๔,๙๙๖,๖๖๐.- บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยมีรายละเอียดการคำนวณ ดังนี้

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๔๔,๙๙๖,๖๖๐.- บาท เป็นฐานการคำนวณ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑) ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนดังนี้

$$\frac{๑๔,๖๕๕,๖๖๙ \times ๑๐๐}{๔๔,๙๙๖,๖๖๐} = ๓๒.๕๗\%$$

(๒) ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวนดังนี้

$$\frac{๑๕,๑๐๙,๐๖๘ \times ๑๐๐}{๔๘,๐๐๑,๙๖๘} = ๓๑.๙๘\%$$

(๓) ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวนดังนี้

$$\frac{๑๕,๕๗๑,๗๑๓ \times ๑๐๐}{๔๙,๖๐๘,๘๑๘} = ๓๑.๓๙\%$$

## ที่ประชุม

นายนพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

## - รับทราบ

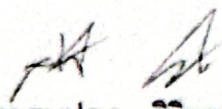
- เมื่อมติที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ กระผมขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการจัดส่งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เสนอต่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

- เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -


ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

  
(นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์)  
ผู้ช่วยเลขานุการ


ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นางสาวจริญญา ครูพิพรม)  
กรรมการ/เลขานุการ

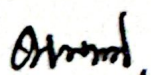
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นายวิชัย จำปาทิ)  
กรรมการ

ผู้เสนอรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นายนพกร สีนุเดช)  
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ และหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๐ ลงวันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

*Ornornl.*

(นายนพกร สีนุเดช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว