



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาอนุมัติ

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการควบคุมสำนัก/ส่วนราชการ และปกครองผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด ต่อการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ 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	๓๘
๑๓. ประจาศคคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 หนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๘ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 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 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว 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 ให้เหมาะสมกับ

เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล 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. นำการวิเคราะห์ต่าง 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 มีการแก้ไขตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสับสน/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

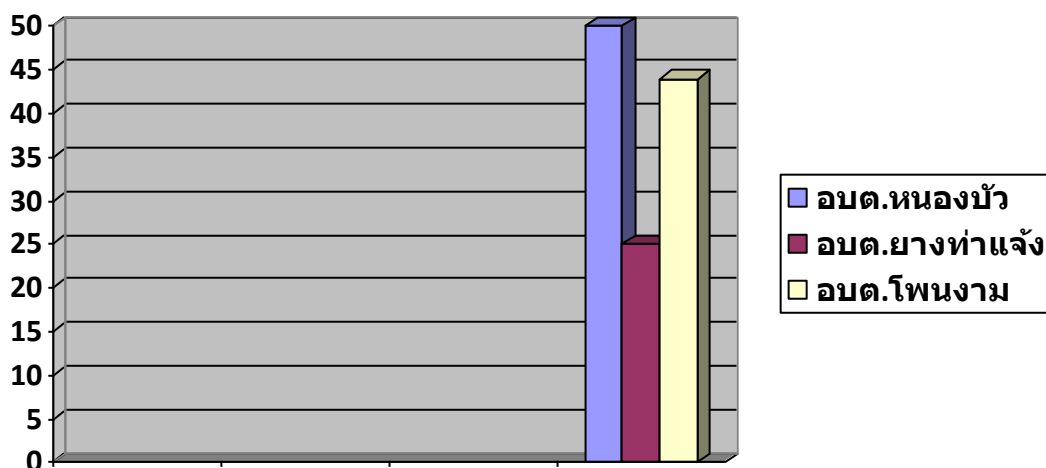
- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น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

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

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา , พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

อบต.	อัตรากำลัง				รวม
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	
อบต.หนองบัว	๑๙	-	๕	๒๔	๔๘
อบต.ยางท่าแจ้ง	๒๐	-	๒	๓	๒๕
อบต.โพนงาม	๒๑	๒	๒	๑๙	๔๔



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ปริมาณคนที่มีจะสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง แต่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ซึ่งมันขึ้นอยู่กับบริบทการบริหารจัดการแต่ละพื้นที่ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศรับโอนและได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน และการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (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 ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</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 ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ 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 เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

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 ใช้ใน ช่วงระยะเวลา 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. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกโดย มีเงื่อนไข
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<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. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒๘. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ให้ กสธ.สรร หา)
๓๑. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓๖. ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๘. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๔๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๘	๕๗	๕๗	๕๗	-	-๑/+๑	-	

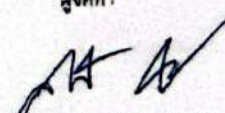
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชั่วระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงคน (เพิ่ม/ลด)			ภาวะค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๕๘,๓๒๐	๘๕๘,๖๘๐	๘๕๘,๐๐๐	๕๕,๘๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๘,๖๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๔,๒๘๐
	นางจุรีพร เหล่าทองสาร สำนักปลัด (๑๑)																				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๖๓,๓๖๐	๕๖๕,๘๘๐	๕๘๘,๘๘๐	๔๒,๒๑๐
	นางสาวจริญา คุรุพิตรม																				
๔	นักจัดการงานทั่วไป นายอภิรักษ์ ทิทธิศักดิ์	๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๒๖,๕๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๒,๓๖๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๓๒๐	๓๔,๑๑๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสายทอง บุญแจ่ม	๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๐๔๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๖,๓๑๐
๗	นิติกร นายฤชดา โสภชัย	๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๐,๔๔๐
๘	นักวิชาการเกษตร ว่าง	๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่าง
๙	นักพัฒนาชุมชน นางสาวบุริดา ภูจำเนียร	๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๘๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๐	๐	ยบเลิก โดยมีเงื่อนไข
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายปริญญา สาทา	๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๖,๓๔๐
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวชลธิชา อ้นหนองกุง	๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๑๕,๗๒๐
๑๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายเรวัตน์ สวัสดิ์เอื้อ	๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๘,๑๙๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ นางสาวพชริน อรัญเดียร	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๒๖๘,๔๔๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๙,๓๘๔	๒๗๙,๗๔๔	๒๙๑,๐๒๔	๒๒,๔๑๒
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน นายสุรเกียรติ์ พลประจักษ์	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นางสาวกัญญา ไกยวัตร	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๒๒๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๗,๘๔๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๗,๘๐๐	๑๙,๐๘๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางปัทมา มีทองแสน	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๙,๔๗๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๐๐	๘,๗๖๐	๒๑๗,๖๓๒	๒๑๗,๘๙๒	๒๒๖,๖๓๒	๑๗,๔๕๖
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวสมฤทัย พลประจักษ์	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๘๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๑๒๐	๑๙๗,๓๖๐	๒๐๐,๑๖๐	๑๕,๔๑๐


ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๙	ภารโรง	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายศุภรัตน์ เค้าเคน																					
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายชัชฌ์ คำขุนทด																					
๒๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถนำ)	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายสมนึก แสงการ																					
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายวิชัย สายยทำ																					
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายสุสันต์ โทธีสาระแสง																					
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายเกษม คำสีโท																					
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	นายวิชัย บุญหาญ																					
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>																					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๗๒,๕๐๐	๕๙๙,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๒,๘๙๐	
	นางสุราริยา ยศพล																					
๒๗	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐		ว่าง
	นางวิภากรเงินและบัญชี																					
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี นางสาวพริมา ชูพันธ์	๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๘,๗๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๗,๕๖๐	
	นักวิชาการคลัง นางสาวศิริวรรณ รัตนะ	๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๓,๐๐๐	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธัญวรัตน์ สาบุญ	๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๙,๕๖๐	๑๖,๖๕๐	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเต็ม)	๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๔๐		ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																					
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวศิริพร สมบัติ	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๙๕๐	
	<b>กองช่าง (๑๕)</b>																					
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๒๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๙,๐๘๐	
	นายชยพล ยศพล																					
๓๔	วิศวกรโยธา (ว่างเต็ม)	๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
๓๕	นายช่างโยธา (ว่างเต็ม)	๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๔๐		ว่างเต็ม (ให้ กส.สรรหา)
๓๖	นายช่างเขียนแบบ (ว่างเต็ม)	๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๔๐		ว่างเต็ม (ประกาศรับโอน)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																					
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวรัชดาพร ศิริพล	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	


ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๒,๐๔๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๙,๘๔๔	๒๑๐,๒๐๔	๒๑๑,๕๖๔	๑๖,๘๓๗
	นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์																				
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
	นางสาวสุจิตรา ดวงก่า																				
๔๐	คนงาน	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	นายสมคิด ศรีสันต์																				
	<b>กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (๑๘)</b>																				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																				
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๑๒๐	๕๒๖,๑๖๐	๕๒๖,๑๖๐	๕๒๖,๑๖๐	๓๙,๐๘๐
	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี																				
๔๒	นักวิชาการศึกษา	๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๕๐,๐๘๐	๒๕๐,๒๔๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๐,๑๒๐
	นางสาววงศ์ตะวัน พลทอง																				
๔๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวสุภาวณีย์ หงษ์อ่อน	๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๙๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๒,๐๘๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๑๒,๕๘๐	๓๓,๓๑๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ นายพงษ์ศักดิ์ สารธิ	-	ทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว</b>																				
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น*
	<b>พนักงานครู</b>																				
๔๖	ครู นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์	๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕	-	คศ.๓	๑	๑	๔๐๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๓๔,๑๓๐
๔๗	ครู นางราตรี อยู่ภักดี	๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖	-	คศ.๒	๑	๑	๔๑๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๓๔,๕๖๐
๔๘	ครู นางสาววานิสสา สะตะ	๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖	-	คศ.๒	๑	๑	๓๘๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๓๒,๔๑๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ๆ) นางชฎาพร แหวนเงิน	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๘๖,๙๖๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๒๔๐	๓,๔๘๐	๓,๗๒๐	๙๐,๒๐๔	๙๐,๔๔๔	๙๐,๑๖๔	๗,๒๔๗
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ๆ) นางสัตตาวลัย แสนมานิตย์	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๘๖,๙๒๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๒๔๐	๓,๔๘๐	๓,๖๐๐	๘๙,๖๖๔	๘๙,๙๐๔	๘๙,๕๐๔	๗,๒๐๒
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ๆ) นางสาวณุกา เหล่าวงศ์ษา	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๗๘,๖๓๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๘๘๐	๓,๒๔๐	๓,๓๖๐	๘๑,๕๑๖	๘๑,๘๗๖	๘๑,๒๓๖	๖,๕๕๓
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ๆ) นางสาวกาญจนา ทรบูราน	-	ภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ตรวจตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ไว้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง (เต็ม/ลด)			การค่าใช้จ่าย (เพิ่มเติม) (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	"จะขาดออกรวมผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตราค่าจ้างและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น"
54	ครู นางอรุณทิพย์ พักม่านชื่น	42-3-08-6600-160	-	คศ.3	1	1	420,120	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 35,010
55	ครู นางพรทิพย์ สีนะพียร	42-3-08-6600-162	-	คศ.1	1	1	385,920	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน 32,160
56	ผู้ดูแลเด็ก (วิทยะ) นางสาววิมลิตา กิมมารัตน์	-	การกิจ	-	1	1	86,436	0	1	1	1	-	-	-	3,240	3,480	3,600	89,676	89,916	93,516	7,203 งบท้องถิ่น
57	ผู้ดูแลเด็ก (วิทยะ) นางปาริชาติ โฉมดี หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-	การกิจ	-	1	1	72,888	0	1	1	1	-	-	-	2,640	3,000	3,120	75,528	75,888	79,008	6,074 งบท้องถิ่น
58	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ช่าง)	42-3-12-3205-001	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	13,080	12,000	12,000	442,320	367,320	379,320	ช่าง
	<b>รวม</b>				<b>57</b>	<b>48</b>	<b>12,737,028</b>	<b>396,000</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>-</b>	<b>-1/+1</b>	<b>-</b>	<b>388,800</b>	<b>399,900</b>	<b>411,340</b>	<b>12,913,488</b>	<b>13,532,928</b>	<b>13,944,468</b>	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	1,837,023	2,029,939	2,091,670	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	14,850,511	15,562,867	16,036,138	
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	33.00%	32.42%	31.82%	

ผู้จัดทำ  
  
(นางสาววรสอมปอง ศิรินามพิมพ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบถูกต้อง  
  
(นางอรุณธรีชา ยศพล)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง  
  
(นางสาววรสอมปอง ศิรินามพิมพ์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ตรวจสอบถูกต้อง  
  
(นายนพกร สีนุเดช)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๔,๙๙๖,๖๖๐ บ

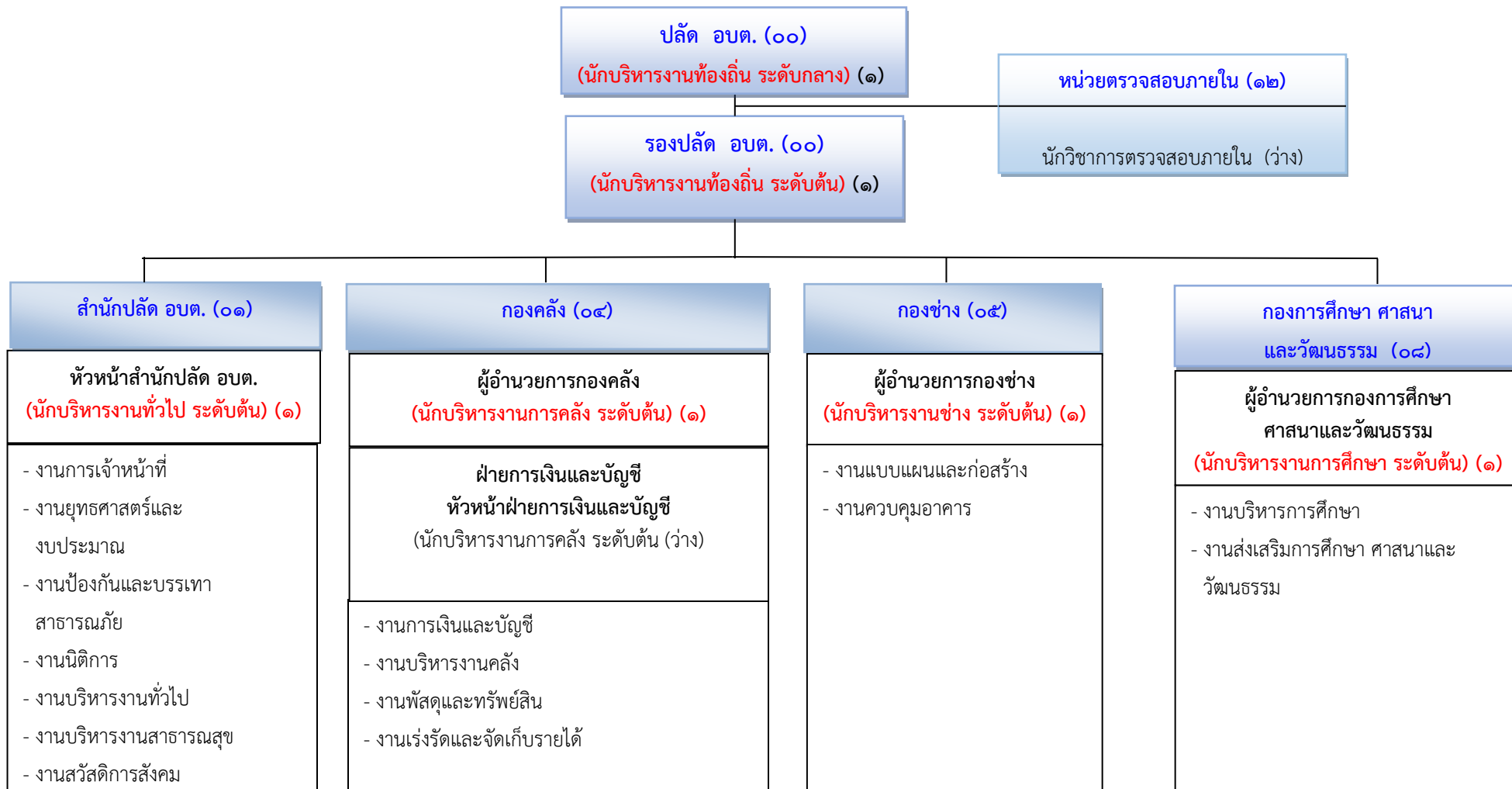
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ บ; ๐,๐๐๐,๐๐๐+๕% = ๒,๔๐๐,๐๐๐ + ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐)

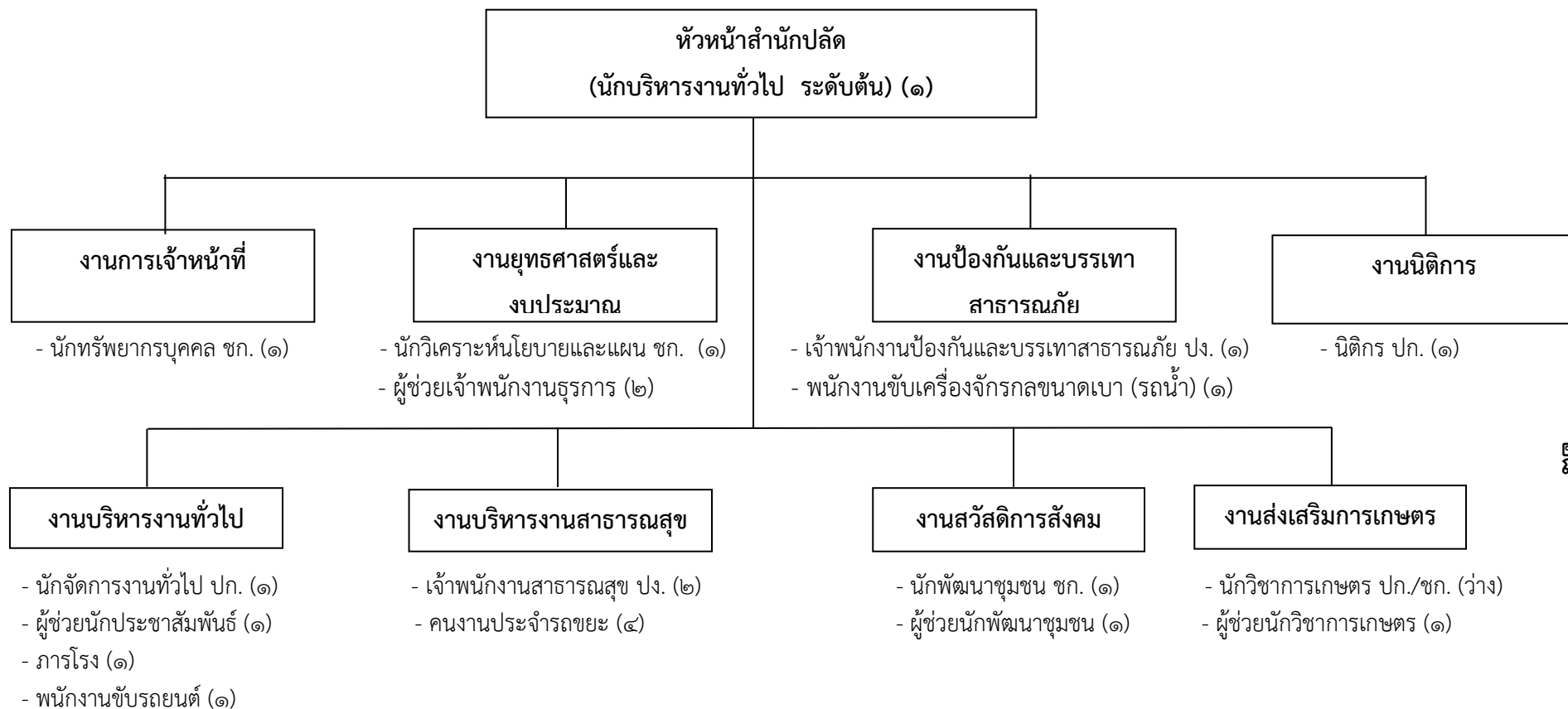
**\*ปรับปรุง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘**

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประเภทสามัญ  
 ภายหลังจากกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



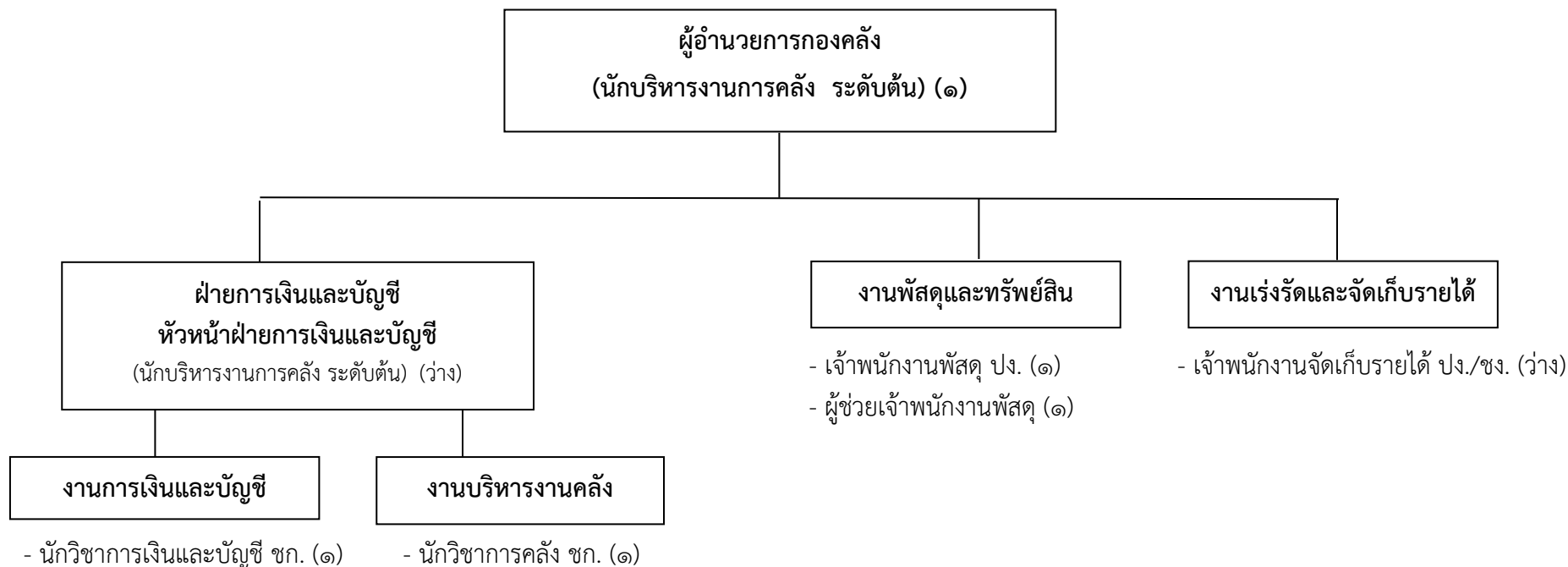
## โครงสร้างของ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๑)



๒

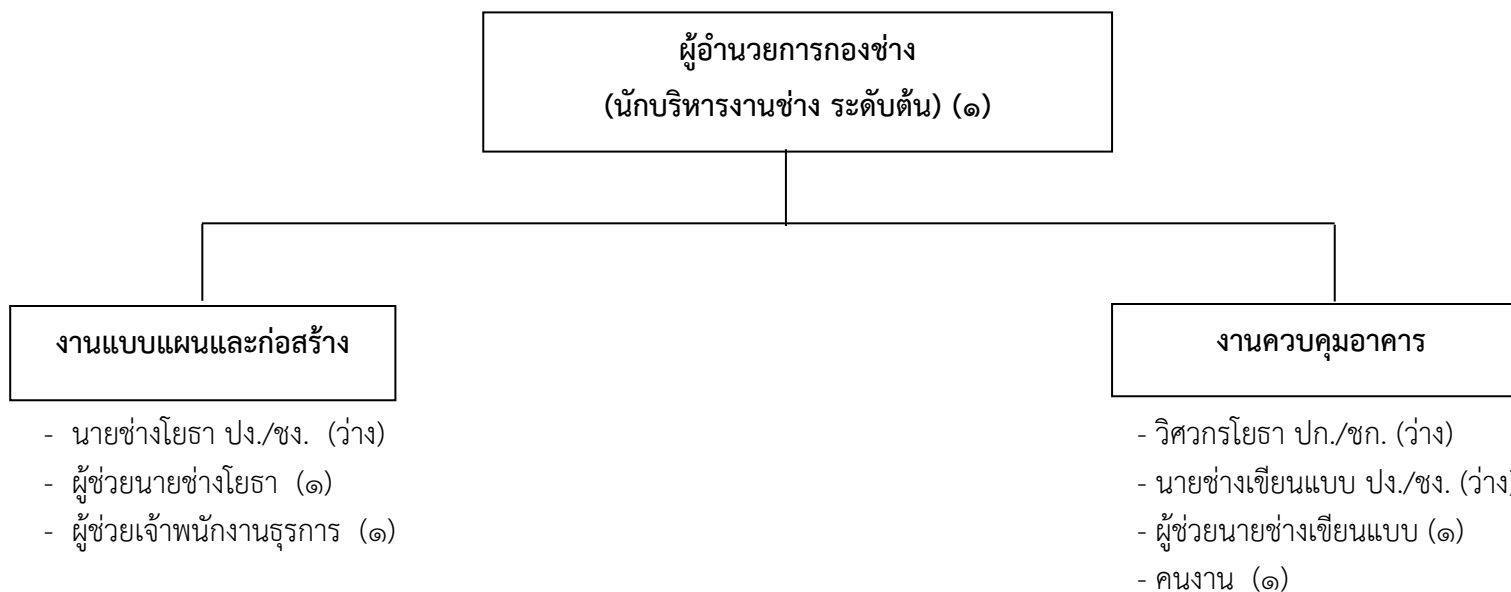
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	๕	๗
มีคนครอง	๑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

## โครงสร้างของ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๔)



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	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	-
มีคนครอง	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	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	-	๓	๑
มีนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-



โครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (ว่าง)

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ๑๑ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๗๐,๐๘๐ (๕๕,๘๔๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๓๘,๐๘๐
๒	นางจุรีพร เหล่าทองสาร	ปริญญาโท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๗๕,๓๖๐
<b>สำนักปลัด</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓	นางสาวจริญา ครูพิพรม	ปริญญาโท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๔	นายอภิรักษ์ ทิทธิทัตษ์	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๕	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางสายทอง บุญแจ่ม	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗	นายภุชชดา โสภายชัย	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๙	นางสาวปรีดา กุจำเนียร	ปริญญาโท ร.ม.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๑๐	-	-	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-	-	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	-	ยุบเลิกโดยมีเงื่อนไข
๑๑	นายบริญญา สาทา	ปวส. (วทบ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๒	นางสาวชลธิชา อ้นหนองงู	ปริญญาตรี (วทบ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๑๓	นายเรวัฒน์ สวัสดิ์เอื้อ	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๔	นางสาวพัชริน อริยฤติย์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายสุรเกียรติ พลประจักษ์	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๘,๙๔๔ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๘,๙๔๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวกัญญา โภยวัตร	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๘,๙๖๐ (๑๙,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๙๖๐
๑๗	นางปัทมา มีทองแสน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๙,๔๗๒ (๑๗,๔๕๖ X ๑๒)	-	-	๒๐๙,๔๗๒
๑๘	นางสาวสมฤทัย พลประจักษ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๔,๙๒๐ (๑๕,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๔,๙๒๐
๑๙	นายศุภรัตน์ เค้าแคน	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 แสงการ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวินัย สายสุททำ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสุสันต์ โพธิ์สารแสง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายวิชัย บุญหาญ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเกษม คำสีโท	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๖	นางอรุณาริยา ยศพล	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๗	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่าง
๒๘	นางสาวพริมา ชูพันธ์	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๒๙	นางสาวศิวราญา คำโลกเชือก	ปริญญาโท (บ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๓๐	นางสาวฉัตรวิวัฒน์ ลาบุญ	ปวส. (การตลาด)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๓๑	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๒	นางสาวศิริพร สมบัติ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
<b>กองช่าง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๓	นายชยพล ยศพล	ปริญญาตรี (วทบ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓๔	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๕	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (ให้ กสธ.สรรหา)
๓๖	ว่างเดิม	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๗	นางสาวรัชดาพร ศิริพล	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๘	นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๐๔๔ (๑๖,๘๓๗ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๔๔
๓๙	นางสาวสุจิตรา ดวงกำ	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	นายสมคิด ศรีสันต์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๔๑	นางพนิตนันท์ บุตรภักดิ์	ปริญญาโท (คช.ม.)	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔๒	นางสาววงศ์ตะวัน พูลเทกอง	ปริญญาตรี (ค.อ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๔๓	นางสาวสุกาญจน์ หงษ์อ่อน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๙,๗๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๔	นายพงษ์ศักดิ์ สารธิ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว</b>												
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
<b>พนักงานครู</b>												
๔๖	นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ.๓	๔๐๙,๕๖๐ (๓๔,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๕๖๐
๔๗	นางราตรี อยู่กักดี	ปริญญาโท (คศ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๔๑๔,๗๒๐ (๓๔,๕๖๐ X ๑๒)			๔๑๔,๗๒๐
๔๘	นางสาววานิสา สะตะ	ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๓๘๘,๙๒๐ (๓๒,๔๑๐ X ๑๒)			๓๘๘,๙๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๙	นางขุภาพร แหวนเงิน	ปริญญาตรี (ปฐมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๘๖,๙๖๔ (๗,๒๔๗ X ๑๒)			๘๖,๙๖๔
๕๐	นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๘๖,๔๒๔ (๗,๒๐๒ X ๑๒)			๘๖,๔๒๔
๕๑	นางสาวกาญจนากร เหล่าวงษา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๗๘,๖๓๖ (๖,๕๕๓ X ๑๒)			๗๘,๖๓๖
๕๒	นางสาวกาญจนา ครบุรีราม	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)			๑๑๒,๘๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคุดเชือก</b>												
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
<b>พนักงานครู</b>												
๕๔	นางทองทิพย์ แก้วแก่นขัน	ปริญญาโท (คศ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๓	๔๒๐,๑๒๐ (๓๕,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๐,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานครู</b>											
๕๕	นางทรัพย์ สีนอเพี้ย	ปริญญาตรี (คบ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๓๘๕,๙๒๐ (๓๒,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๕,๙๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๕๖	นางสาวปิยธิดา กัลยารัตน์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๘๖,๔๓๖ (๗,๒๐๓ X ๑๒)	-	-	๘๖,๔๓๖
๕๗	นางไปรยาพร โตศิษฐ์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๗๒,๘๘๘ (๖,๐๗๔ X ๑๒)	-	-	๗๒,๘๘๘
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๕๘	ว่าง	-	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง

## 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 เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ 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



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ที่ ๗๑/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยคาดว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล                | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล            | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

**มีหน้าที่** ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคน

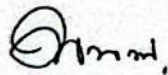
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

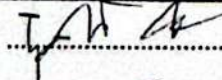




ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายนพกร สีนุเดช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

	ผู้ร่าง
	ผู้พิมพ์
	ทน.สป./ผอ.กอง
	รอง อบต.
	ปลัด อบต.

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘  
 วันจันทร์ที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนพกร สีบุญเดช	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี	กรรมการ		
๓	นางจรีพร เหล่าทองสาร	กรรมการ		
๔	นางอรุณาริยา ยศพล	กรรมการ		
๕	นายชยพล ยศพล	กรรมการ		
๖	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี	กรรมการ		
๗	นางสาวจริญญา ครูพิพรม	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘  
วันจันทร์ที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

**ผู้มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายนพกร สีนุเดช	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี	กรรมการ	
๓	นางจรีพร เหล่าทองสาร	กรรมการ	
๔	นางอรุณาริยา ยศพล	กรรมการ	
๕	นายชยพล ยศพล	กรรมการ	
๖	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี	กรรมการ	
๗	นางสาวจริญญา ครูพิพรม	กรรมการ/เลขานุการ	
๘	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

**ผู้ไม่มาประชุม**

- ไม่มี

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนพกร สีนุเดช ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายนพกร สีนุเดช  
(ประธานกรรมการ)

**เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่ ๗๑/๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

/๔. ผู้อำนวยการ...

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

**มีหน้าที่** ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคน

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

- ไม่มี-

/ระเบียบวาระ...

**ระเบียบวาระที่ ๓**  
นายพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

- เรื่อง เสนอเพื่อทราบ
- การกำหนดฝ่ายการเงินและบัญชีและการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ขึ้นใหม่
  - ในวันนี้อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยให้ คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการจัดทำแผนร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

**ที่ประชุม**

- รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๔**  
นายพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

- เรื่องเพื่อพิจารณา
- การกำหนดฝ่ายการเงินและบัญชีและการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ขึ้นใหม่
  - กระผมขอมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้กรรมการทุกท่านได้รับทราบแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบเชิญครับ

นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์  
ผู้ช่วยเลขานุการ

- จากเอกสารที่ได้แจกให้แก่คณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันได้สรุปรายละเอียดจำนวนอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

**๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่จะมีหลังจากกำหนด**

โครงสร้างเดิม		โครงสร้างใหม่		
ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	
กองคลัง	๑. งานการเงินและบัญชี	กองคลัง	ฝ่ายการเงินและบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี
	๒. งานบริหารงานคลัง			๒. งานบริหารงานคลัง
	๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน		๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๔. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้		๔. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	

- เงื่อนไขการกำหนดฝ่ายมีหัวหน้าฝ่าย อำนวยการท้องถิ่น มีสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา และ ๑ ใน ๒ เป็นสายวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา ดังนั้น ตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่จากการกำหนดฝ่าย ดังนี้

**๒. อัตรากำลังก่อนกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
กองคลัง	๔	๑	-	๕

ส่วนราชการ	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง		- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑		
	๑. งานการเงินและบัญชี	- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-	-
	๒. งานบริหารงานคลัง	- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	-	-
	๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน	- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	-
	๔. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	-

๓. อัตรากำลังหลังกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
กองคลัง	๔	๑	-	๕

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง			- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑		

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	การเงินและบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี	- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	-	-
			- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑		
		๒. งานบริหารงานคลัง	- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	-	-
			๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน		
		๔. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	-

- ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

ปี	ประมาณการจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๔,๙๙๖,๖๖๐	๑๒,๙๑๓,๔๘๘	๓๓.๐๐
๒๕๖๘	๔๗,๒๔๖,๔๙๓	๑๓,๓๐๗,๓๒๘	๓๒.๓๙
๒๕๖๙	๔๙,๖๐๘,๘๑๘	๑๓,๗๑๑,๑๒๘	๓๑.๗๘

- ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

ปี	ประมาณการจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๔,๙๙๖,๖๖๐	๑๒,๙๑๓,๔๘๘	๓๓.๐๐
๒๕๖๘	๔๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๑๙,๔๒๘	๓๑.๖๗
๒๕๖๙	๕๐,๔๐๐,๐๐๐	๑๓,๖๒๒,๐๘๘	๓๑.๐๘

ข้อมูลทั้งหมดในการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ก็มีดังที่กล่าวมาค่ะ

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายพร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงเกี่ยวกับภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๖๗ ผมเห็นว่าก็ไม่มากจนเกินไป พอที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ กรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ เชิญครับ

นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี  
กรรมการ

- ดิฉันเห็นว่าก็ไม่มีปัญหาอะไรค่ะ สามารถกำหนดหัวหน้าฝ่ายได้ แต่การพิจารณา ก็จะอยู่ที่ คณะกรรมการประเมินการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพราะต้องไปชี้แจงภาระงาน ความยุ่งยากของงานด้วยค่ะ

/นางสาว...

นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี  
กรรมการ

- ดิฉันเห็นว่าก็ไม่มีปัญหาอะไรค่ะ สามารถกำหนดหัวหน้าฝ่ายได้ แต่การพิจารณา  
ก็จะอยู่ที่ คณะกรรมการประเมินการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเพราะต้องไปชี้แจงภาระงาน ความยุ่งยากของงานด้วยค่ะ

นายนพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอีกไหมครับ

นางสาวจริญา ครูพิพร  
เลขานุการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดิฉันเห็นว่า  
ร้อยละ ๓๑.๖๗ ก็สามารถกำหนดฝ่ายการเงินและบัญชีได้ค่ะ เพราะทาง ก.อบต.  
จังหวัดมหาสารคาม ได้กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๓๕.๐๐ ค่ะ

นางจรีพร เหล่าทองสาร  
กรรมการ

- ตามที่ทุกท่านได้เสนอความคิดเห็นมาดิฉันก็เห็นด้วยนะคะ ส่วนที่เหลือก็ให้  
เป็นไปตามการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ค่ะ

นายนพกร สีนุเดช  
ประธานกรรมการ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอะไรอีกไหมครับ ถ้าไม่มีกรรมการ  
ท่านใดเสนอความคิดเห็นอีก ผมขอมติที่ประชุมในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ในการกำหนดฝ่ายและการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลัง  
ด้วยครับ

ที่ประชุม

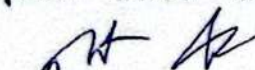
- ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบกำหนดฝ่ายการเงินและ  
บัญชีและการกำหนดหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง  
ระดับต้น) สังกัด กองคลัง

ระเบียบวาระที่ ๕

- เรื่องอื่นๆ  
- ไม่มี


ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

  
(นางสาวสมปอง สิรินามพิมพ์)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

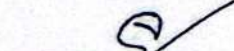
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นางสาวจริญา ครูพิพร)  
กรรมการ/เลขานุการ


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นางจรีพร เหล่าทองสาร)  
กรรมการ


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี)  
กรรมการ

ผู้เสนอรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นายนพกร สีนุเดช)  
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้นำเสนอ  
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อเสนอขอรับความ  
เห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดมหาสารคามได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  
เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนั้น องค์การ  
บริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่  
๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ และหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๕ ลงวันที่ ๓๑ เดือน  
กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนพกร สีบุญเดช)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะกับการกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์

และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อมงานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ การจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เปรี้ยว ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์

กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริม สนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๗) งานสวัสดิการสังคม
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการ จำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ประกอบด้วย
  - ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
  - ๑.๒ งานบริหารงานคลัง
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน

แผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนา เด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

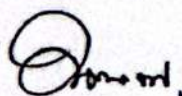
- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)



(นายนพกร สีบุญเดช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว