

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ยกเลิกความใน หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

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 จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของungskุุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาจึงถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง 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 ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง ลด - เพิ่ม จำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกณฑ์คนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 ๑,๗๑๕ หลังคาเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด ๖,๑๗๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๙๙๙ คน เป็นหญิง ๓,๑๗๔ คน มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ ๒๙.๒๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๒๑๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลหนองบัว มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม สลับดอน น้ำท่วมถึง ดินลำนํ้าพอง และลำนํ้าขี ดินเป็นดินเหนียว เหมาะสำหรับการทำนา ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์ศักยภาพตามกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. จุดแข็ง (S:Strength)

- พื้นที่ตำบลหนองบัวมีแม่น้ำไหลผ่านสองสายคือ แม่น้ำชีและแม่น้ำพอง และอยู่ในพื้นที่เขตชลประทานเป็นส่วนใหญ่ เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าวได้ตลอดปี ปลูกพืชสวนครัวส่งขายตลอดทั้งปี และมีการเลี้ยงปลากระชัง

- ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน มีกองทุนสวัสดิการชุมชน
- มีเส้นทางคมนาคมติดต่อได้หลายจังหวัด เช่น จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์

๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเท่าที่ควร

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยังขาดพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดูแลเฉพาะด้านและตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

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

ความชัดเจนในระเบียบ

๓. โอกาส (O:Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อได้หลายจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคตได้

- พืชผักที่ปลูกมีพ่อค้าเข้ามารับซื้อถึงพื้นที่ไม่ต้องเสียเวลานำส่งตลาดเอง
- นโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนา

ท้องถิ่นมากขึ้น

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การคมนาคม การท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลหนองบัว

๔. อุปสรรค (T:Threat)

- สภาวะทางการเมืองที่ไม่ปกติทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องจึงทำให้เศรษฐกิจไม่ตีผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ภาวะเศรษฐกิจของโลกที่ตกต่ำทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบประกอบกับประเทศมีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยทำให้นโยบายการบริหารด้านต่างๆขาดความต่อเนื่อง
- สภาพของดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตการเกษตร
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การถูกเอาเปรียบจากกลุ่มผลประโยชน์ พ่อค้าคนกลาง เนื่องจากประชาชนขาดการรวมตัวกันทำให้ขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง
- การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรรองรับในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนบ่อยขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา
๒. สภาพของภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบางปีแล้งจัด บางปีน้ำท่วม ทำให้ผลผลิตภาคการเกษตรได้รับผลกระทบ
๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน/ขาดความชัดเจนในระเบียบ

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

๔.๑ สภาพปัญหาในพื้นที่

- ๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน
 - การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
 - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

- ๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
- ปัญหาน้ำเสียจากการเลี้ยงปลากระชัง
 - คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ปัญหาฝุ่นละอองในอากาศมาก เนื่องจากการทำโรงอิฐ
- ๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ดำเนินการจัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ มีการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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 และส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

๑.๒ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- ๑.๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- แนวทางการพัฒนา
- ๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนระหว่างหมู่บ้าน สะพานทางน้ำ ร่องระบายน้ำ
- ๒.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และสร้างระบบน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
- แนวทางการพัฒนา
- ๓.๑ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน
- ๓.๒ ส่งเสริมให้มีความรู้ เทคนิค วิธีการ และส่งเสริมการค้าในชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
- แนวทางการพัฒนา
- ๔.๑ ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาด้านการศึกษา การเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบ การพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน
- ๔.๒ การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ๔.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางการพัฒนา
- ๕.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน
- ๕.๒ พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการนำกลับมาใช้ใหม่
- ๕.๓ การป้องกัน ดูแลรักษา บำบัดฟื้นฟูสร้างสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- แนวทางการพัฒนา
- ๖.๑ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๖.๒ การเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๗. ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๗.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

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

- (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

- (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

- (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**
- (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**
- (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**
- (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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
- (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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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) การส่งเสริมสงเคราะห์ 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) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (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 ได้ปรับเป็นขนาดกลาง และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๓ อัตรากำลัง แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง , พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑. มีอัตรากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ที่เพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นภาวะ “งานล้นคน” ในภารกิจงานต่าง ๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน- งานนิติกร- งานโยธา- งานพัสดุ	ควรพิจารณาวางแผนการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสายงานที่มีภารกิจงานที่มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะทางหรือวิชาชีพ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. ส่วนมากเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
---	---

<u>โอกาส</u> O	<u>ข้อจำกัด</u> T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคคิของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปนี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	

๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวคิดการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. มีนโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดความเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ 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 จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยวิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การวิเคราะห์ปริมาณงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑.	สำนักงานปลัด					
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป					
	- งานสารบรรณ	๑,๖๐๐	๑๕	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙	
	- งานเลือกตั้ง	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	- งานข้อมูลข่าวสาร	๒๐๐	๓๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗	
	- งานรัฐพิธี	๑๐	๓๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่าง ๆ	๒๐	๑๘๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่						
	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน	๒	๔,๒๐๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐	
	- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๕	๒๑,๖๐๐	๒๕๙,๒๐๐	๓.๑๓	
	- งานสอบคัดเลือก	๑	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
	- งานทะเบียนประวัติ	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๔๔	๗๒๐	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘	
	- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๕	๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒	
	- งานระบบสารสนเทศ สปสช. (เบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล)	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
	- ระบบบุคลากรแห่งชาติ	๔๔	๗๒๐	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
	- งานรวบรวมวิเคราะห์และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต่อมาใช้ในการวางแผนทุกระดับ	๑	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐	
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E – Plan	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
	- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย	๑๕	๑,๘๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓	
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐	๑,๐๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
	- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒	
	- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓	
	๑.๕ งานกฎหมายและคดี					
	- งานกฎหมายและคดี	๒๐	๔,๘๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖	
	๑.๖ งานกิจการสภา อบต.					
	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	๕	๗๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- รายงานการประชุม	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑๐	๓๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	รวม				๑๐.๐๕	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๒	กองคลัง					
	๒.๑ งานการเงินและบัญชี					
	- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๔๐	๓๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๒๐๐	๑๘๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑	
	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑๒	๙๖๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔	
	- งานเก็บรักษาเงิน	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	๔๐	๒,๔๐๐	๙๖,๐๐๐	๐.๘๖	
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	๑๒๐	๓๖๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๙๐	๓๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓	
	- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๕๐	๒,๔๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕	
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑๕	๒,๔๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
	- งานทะเบียนพาณิชย์	๑๐	๔๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
	รวม				๖.๔๑	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๓	กองช่าง					
	๓.๑ งานก่อสร้าง					
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓๐	๒๑,๖๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๗.๘๓	
	- งานข้อมูลก่อสร้าง	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๔๐	๑๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
	- งานประเมินราคา	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๔๐	๓๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๑๐	๓๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- งานวิศวกรรม	๑๐	๓๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- งานผังเมือง	๕	๑,๔๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	รวม				๙.๒๗	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
	๔.๑ งานธุรการ					
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๕๐	๓๖๐	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗	
	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	๔.๓ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน					
	- งานบริการรับ-ส่ง ช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้บาดเจ็บ	๓๖๐	๑๘๐	๖๔,๘๐๐	๑.๒๘	
	- งานบันทึกและรายงานการออกปฏิบัติงาน	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
	- งานสรุปผลการปฏิบัติงาน รายงานปัญหาอุปสรรค	๓๖๐	๒,๕๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๑๐.๔๓	
	๔.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
	- งานอนามัยชุมชน	๕	๒,๕๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔	
	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๕	๒,๕๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔	
	- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒	
รวม					๑๒.๕๐	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	๕.๑ งานธุรการ					
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- งานรวบรวมและจัดทำแผนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๒,๔๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	๕.๒ งานบริหารการศึกษา					
	- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบในการปฐมวัย	๑๐	๙๖๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒	
	- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๐	๔๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
	- งานดูแลรักษาความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๕๐	๙๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗	
	๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๓	๑,๔๔๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
	๕.๔ งานกีฬาและสันทนาการ					
	- การจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชน กีฬาชุมชนตำบล	๑	๑,๔๔๐	๕,๔๐๐	๐.๐๒	
	รวม					๐.๖๕

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๖	กองสวัสดิการสังคม					
	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๓	๙๖๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
	- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑๕	๙๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
	- งานจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์					
	- งานด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้ยากไร้ ผู้ขาดแคลน ผู้พิการไร้ที่พึ่งและทุพพลภาพ	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙	
	- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์	๑๒	๒,๔๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
	๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕	๔๘๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพและพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน					
รวม					๐.๙๖	

๗	หน่วยตรวจสอบภายใน					
	- งานตรวจสอบภายใน	๑๕	๒,๔๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
รวม					๐.๔๓	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๘	กองส่งเสริมการเกษตร					
	๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานเกี่ยวกับให้คำแนะนำด้านการเกษตร	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
	๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	๓	๒,๔๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
รวม					๐.๑๑	

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นภาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานที่ขอปรับปรุงกรอบมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ประกาศ รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอให้ กสท.สอบ)
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

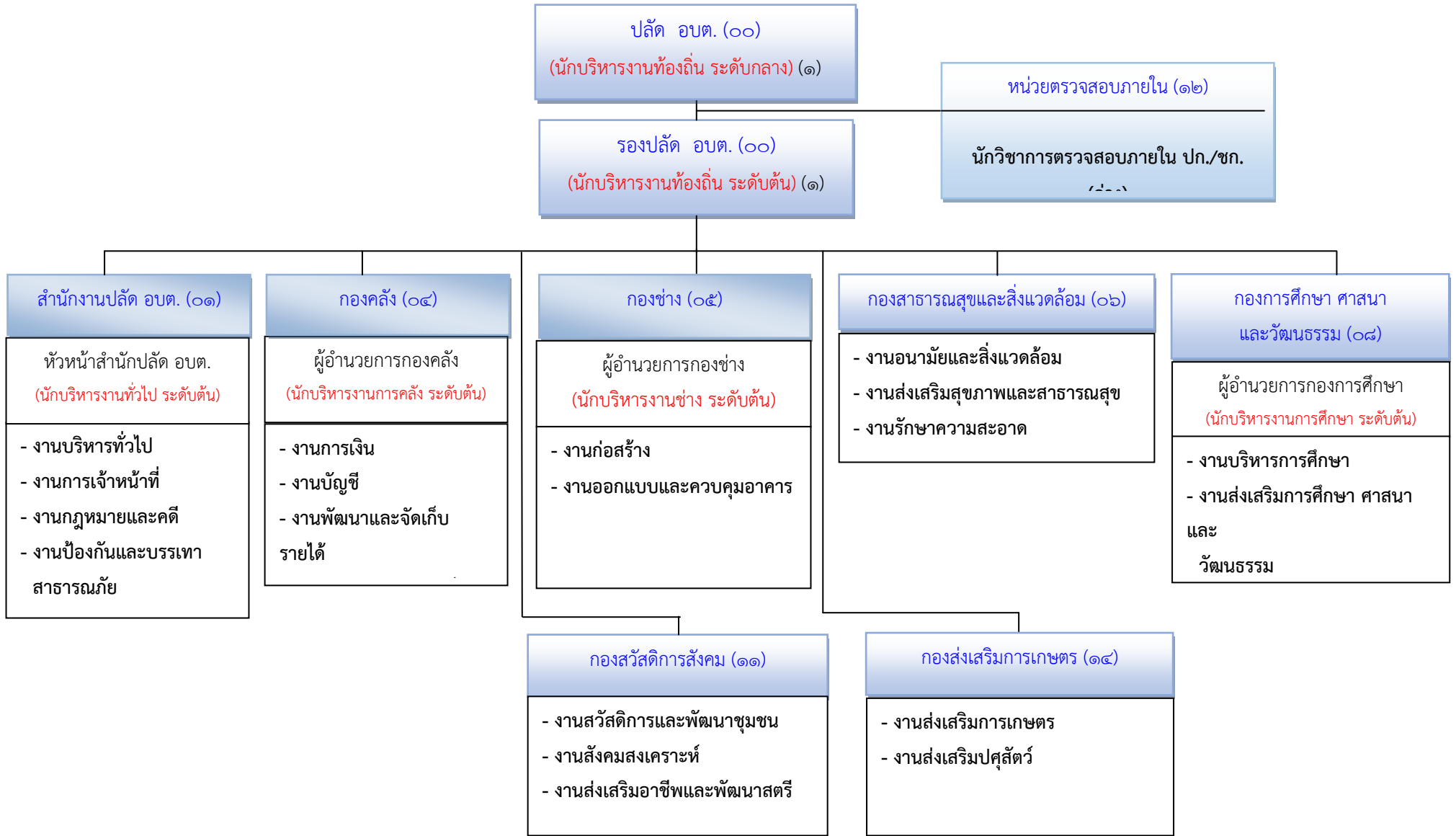
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอให้ กสท.สอบ)
๒๑. นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕. จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอให้ กสท.สอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗. คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๘. ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ประกาศ รับโอน)
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๔. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

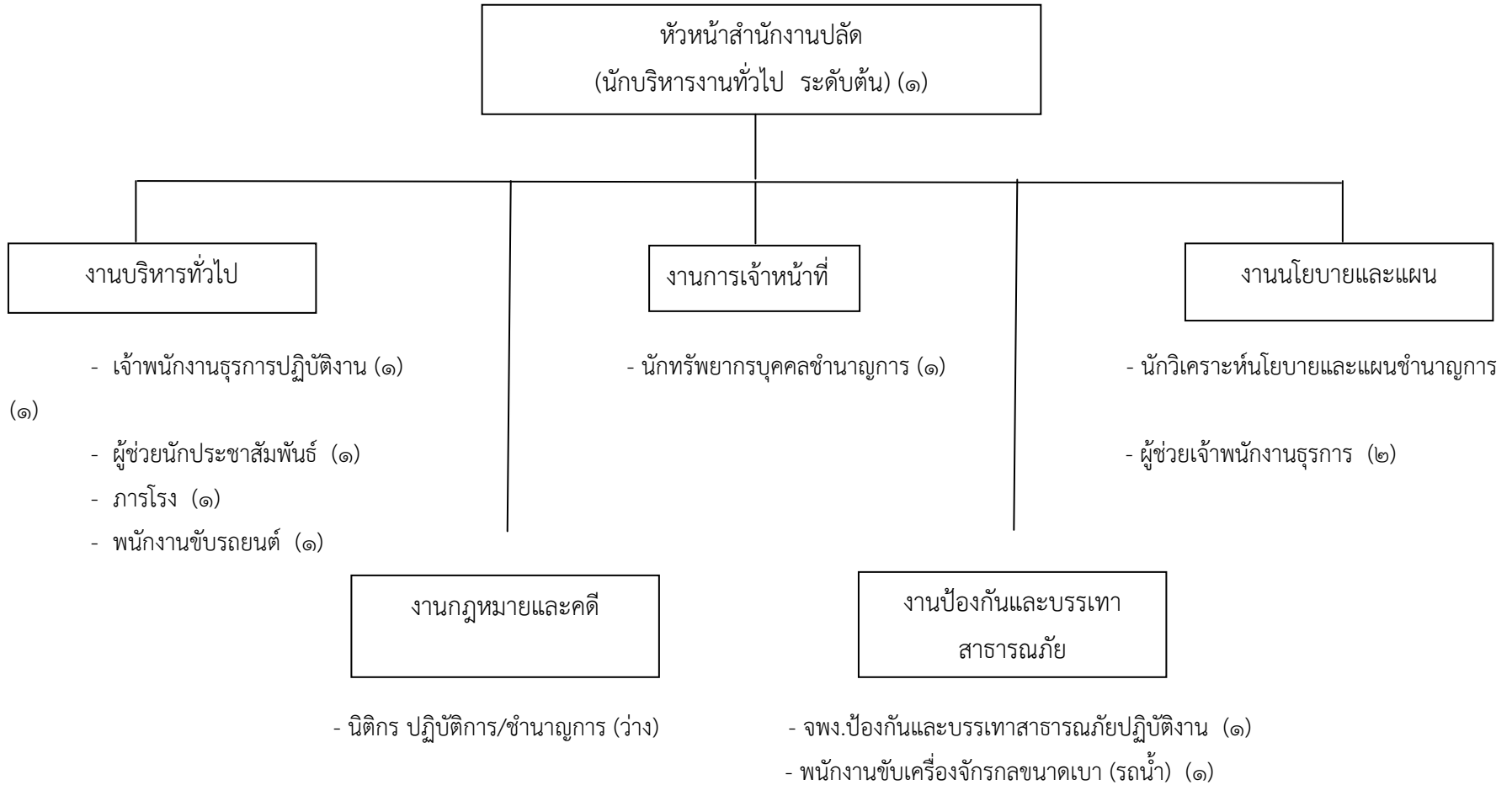
ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประเภทสามัญ

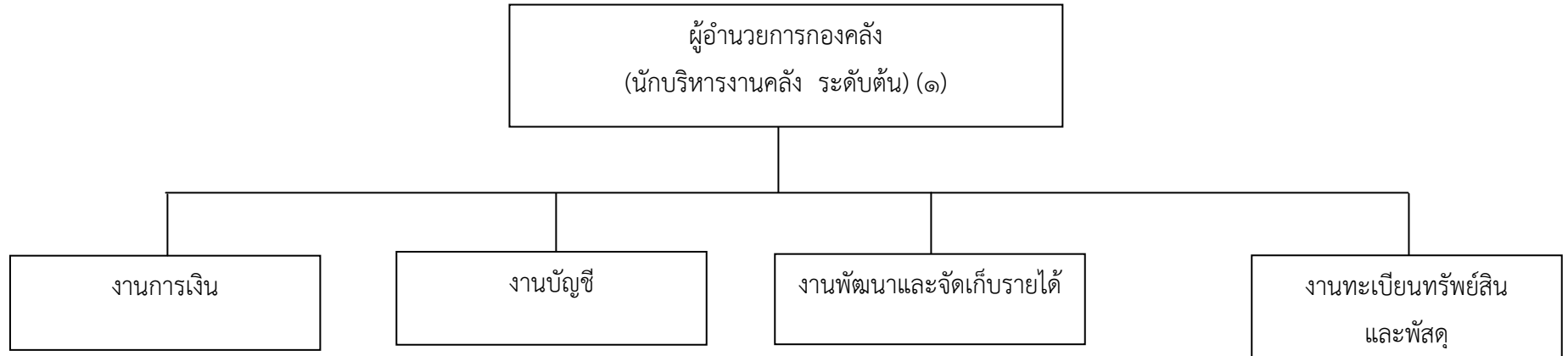


โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๑)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๓	๓

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๔)



- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
(ว่าง)

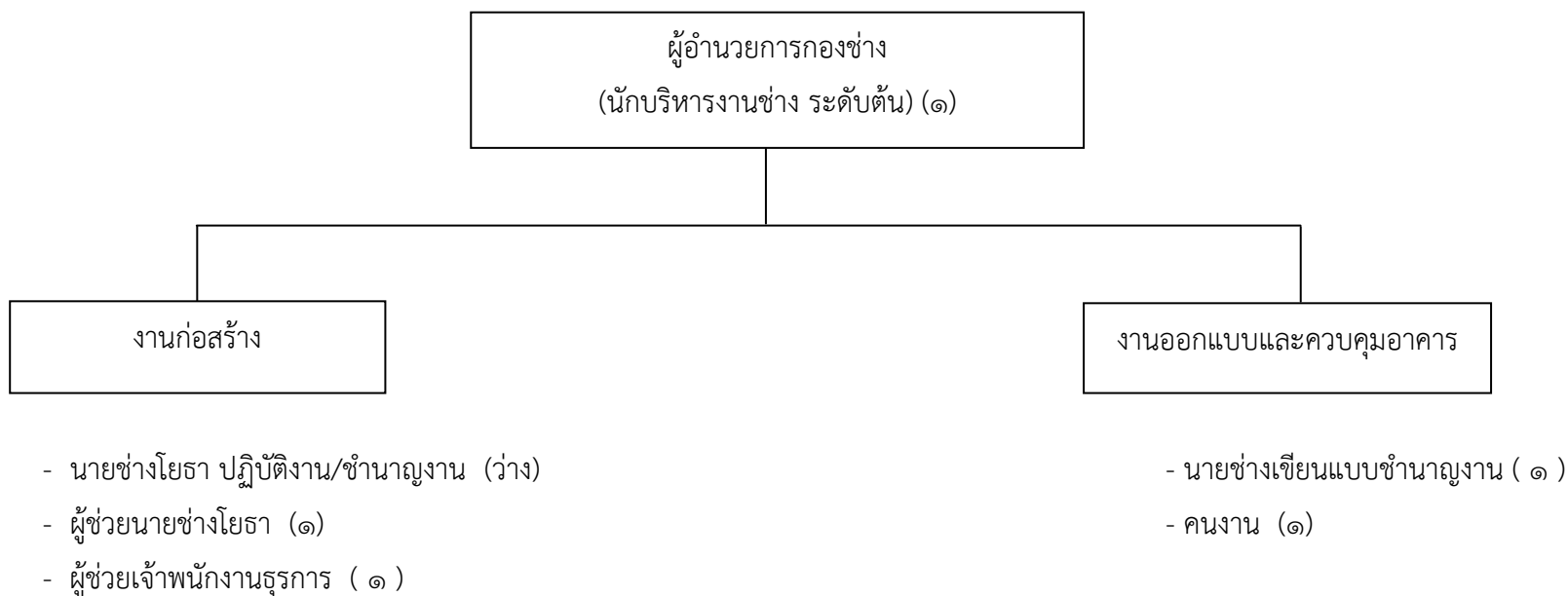
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)

- จพง.พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

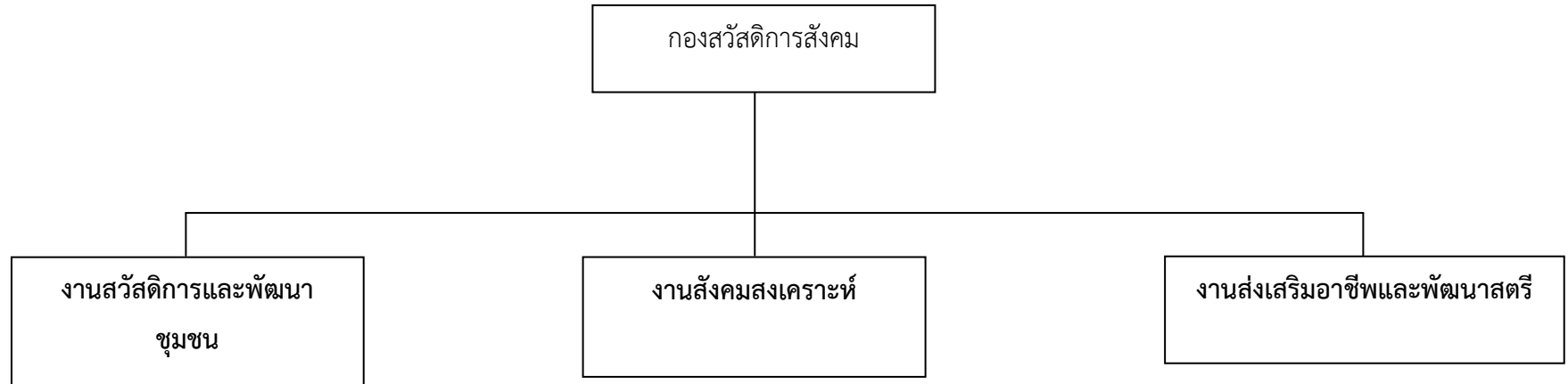
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๕)



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิศวกร ระดับ เชี่ยวชาญ	วิศวกร ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิศวกร ระดับ ชำนาญการ	วิศวกร ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๑๑)

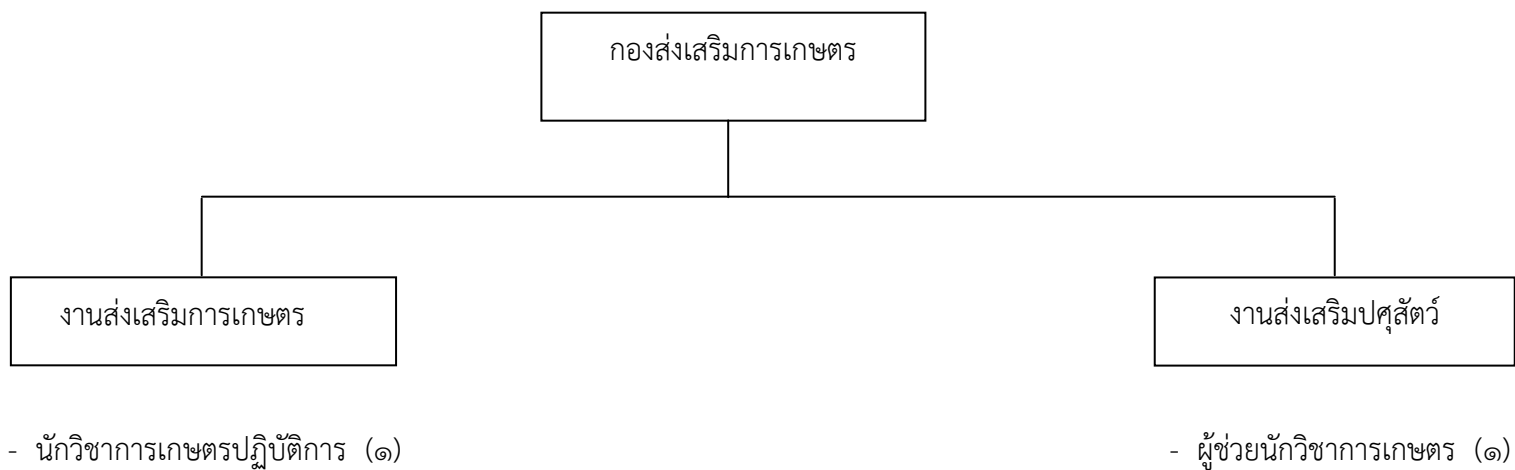


- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๑๔)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายทรัพย์อนันต์ วรรณสาน	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	42-3-00-1101-001	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	42-3-00-1101-001	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	503,160 (41,930 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	671,160
2	น.ส.เบญจมาภรณ์ ชามะรัตน์	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	42-3-00-1101-002	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	42-3-00-1101-002	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	382,560 (31,880 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	424,560
สำนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล												
3	น.ส.จริญญา ครูพิพรม	ปริญญาโท (ร.ม.)	42-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงาน ทั่วไป	ต้น	42-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	382,560 (31,880 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	424,560
4	น.ส.สมปอง ศิรินามพิมพ์	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	276,960 (23,080 x 12)	-	-	276,960
5	นางสายทอง บุญแจ่ม	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	317,520 (26,460 x 12)	-	-	317,520
6	ว่างเดิม	-	42-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	355,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	355,320 ว่างเดิม (รับโอน)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
7	นายอภิรักษ์ ทิทธิกัทย์	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	218,280 (18,190 x 12)	-	-	218,280
8	จำเอกสุดเขต ริวะโต	ปวท. (อิเล็กทรอนิกส์)	42-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	260,400 (21,700 x 12)	-	-	260,400
พนักงานจ้าง												
9	น.ส.พัชริน อรัญดิษฐ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนัก ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	221,784 (18,482 x 12)	-	-	221,784
10	นางปัทมา มีทองแสน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	172,272 (14,356 x 12)	-	-	172,272
11	นายสมฤทัย พลประจักษ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	150,000 (12,500 x 12)	-	-	150,000
12	นายศุภรัตน์ เค้าแคน	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
13	นายชิษณุ ต่านขุนทด	ม.6	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
14	นายสมนึก แสงการ	ม.6	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
15	นางอรุณาริยา ยศพล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	43-3-04-2102-001	(ผู้อำนวยการ กองคลัง) นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	43-3-04-2102-001	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	402,720 (33,560 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	444,720
16	นางสาวพริมา ชูพันธ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญ การ	342,720 (28,560 x 12)	-	-	342,720
17	ว่างเดิม		42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญ งาน	297,900 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม (ร้องขอให้ กส.สอ)
18	น.ส.สุภาภรณ์ หงษ์อ่อน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชำนาญ งาน	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
พนักงานจ้าง												
19	นางสาวสุรินทร์ ศิริวิ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	154,392 (12,866 x 12)	-	-	154,392
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
20	นายชยพล ยศพล	ปริญญาตรี (วทบ.)	42-3-05-2103-001	(ผู้อำนวยการ กองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	42-3-05-2103-001	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	376,080 (31,340 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	418,080
21	ว่างเดิม		42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญ งาน	297,900 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม (ร้องขอให้ กส.สอ)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
22	นายดุรงค์ฤทธิ์ ห่มสิงห์	ปวส. (ช่างโยธา)	42-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	42-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	221,280 (18,440 × 12)	-	-	221,280
พนักงานจ้าง												
23	น.ส.มัทนา สารเมืองโฮม	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	138,000 (11,500 × 12)	-	-	138,000
24	นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	164,244 (13,687 × 12)	-	-	164,244
25	นายสมคิด ศรีสันต์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
	ว่างเดิม		42-3-06-4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-06-4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม (ร้อง ขอให้ กสธ. สอบ)
พนักงานจ้าง												
27	น.ส.ชลธิชา อันหนองกุ้ง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	143,280 (11,940 × 12)	-	-	143,280
28	นายทรงฤทธิ์ สังฆะธรรม	ป.6	-	คนงานประจำรด ขยะ	-	-	คนงานประจำรด ขยะ	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
29	นายประกาศ ดวงสีชัย	ม.6	-	พนักงานประจำราชการ	-	-	พนักงานประจำราชการ	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
30	นายวิชัย บุญหาญ	ม.6	-	พนักงานประจำราชการ	-	-	พนักงานประจำราชการ	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
31	นายเกษม คำสีโห	ป.6	-	พนักงานประจำราชการ	-	-	พนักงานประจำราชการ	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
32	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	42-3-08-2107-001	(ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม) นักบริหารงาน การศึกษา	ต้น	42-3-08-2107-001	(ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) นักบริหารงาน การศึกษา	ต้น	342,720 (28,560 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	384,720
33	น.ส.ชนิดา คำจวนจันทร์	ปริญญาโท (กศ.ม.)	42-3-08-6600-159	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-159	ครู	คศ.2	297,840 (24,820 × 12)	-	-	297,840
34	นางทองทิพย์ แก้วแก่นขัน	ปริญญาโท	42-3-08-6600-160	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-160	ครู	คศ.2	304,200 (25,350 × 12)	-	-	304,200
35	นางราตรี อยู่ภักดี	ปริญญาโท (ศศ.บ.)	42-3-08-6600-161	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-161	ครู	คศ.2	302,880 (25,240 × 12)	-	-	302,880
36	นางทรัพย์ สีนอเพี้ย	ปริญญาตรี (คบ.)	42-3-08-6600-162	ครู	คศ.1	42-3-08-6600-162	ครู	คศ.1	291,840 (24,320 × 12)	-	-	291,840
37	นางสาววานิสสา สะตะ	ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	42-3-08-6600-163	ครู	คศ.1	42-3-08-6600-163	ครู	คศ.1	288,600 (24,050 × 12)	-	-	288,600
พนักงานจ้าง												
38	นางชฎาพร แหวนเงิน	ปริญญาตรี (ปฐมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	50,004 (4,167 × 12)	-	-	50,004

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
39	นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		49,944 (4,162 × 12)	-	-	49,944
40	น.ส.ณัฐภากร เหล่าวงศ์ษา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		43,596 (3,633 × 12)	-	-	43,596
41	นางสาวปิยธิดา กัลยารัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		50,196 (4,183 × 12)	-	-	50,196
42	นางไปรยาพร โตดีชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		38,568 (3,214 × 12)	-	-	38,568
43	นางสาวสนธยา สอยจำปา	ปริญญาโท (บริหาร การศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		35,580 (2,965 × 12)	-	-	35,580
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
44	นางสาวบุริดา ภูจำเนียร	ปริญญาโท รม.	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	317,520 (26,460 × 12)	-	-	317,520
พนักงานจ้าง												
45	นางใบเงิน ศรีชัยปลัด	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน		243,792 (20,316 × 12)	-	-	243,792
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
46	ว่างเดิม		42-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	355,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	355,320 ว่างเดิม (รับโอน)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
กองส่งเสริมการเกษตร												
พนักงานส่วนตำบล												
47	นายอดิศักดิ์ หาญโรสง	ปริญญาตรี	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	180,720	-	-	180,720
		วิทยาศาสตร บัณฑิต							(15,060 x 12)			
พนักงานจ้าง												
48	น.ส.กัญทิญา ไกยวัตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร		186,840	-	-	186,840
		(รป.บ.)							(15,570 x 12)			

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น 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 โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....