

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สอดคล้องกับภารกิจงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ข้อ ๘.๒	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔-๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘-๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗-๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าเหมาะสมถูกต้องหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้วเป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หาก ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญห อะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ด้านการคมนาคม	๑.๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง
๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค	๑.๒.๑ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๑.๒.๒ ระบบประปา ๑.๒.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๑.๓ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ - แหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค	๑.๓.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ๑.๓.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ๑.๓.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.๓.๔ ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี ๑.๓.๕ ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ ๑.๓.๖ คู คลอง ขาดการปรับปรุงดูแล
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม ๒.๒ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร ๒.๓ ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร ๒.๔ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๒.๕ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง ๒.๖ ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม ๒.๗ ราษฎรขาดเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน	๓.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร ๓.๑.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ๓.๑.๓ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย ๓.๑.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนร่วม ๓.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร ๓.๑.๖ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ ๓.๑.๗ ปัญหาการเล่นการพนัน
๓.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
๓.๓ ด้านการกีฬาและนันทนาการ	๓.๓.๑ ขาดผู้นำด้านกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ๓.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ
๓.๔ ด้านยาเสพติด	๓.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติด ไม่ทั่วถึง ๓.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๔.๑ ด้านการเมือง การปกครอง	๔.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง ๔.๑.๒ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง
๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ	๕.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา ๕.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำ คลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข ๖.๑ ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ	๖.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ๖.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๗.๑ ด้านการศึกษา	๗.๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ๗.๑.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ ๗.๑.๓ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง ๗.๑.๔ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ๗.๑.๕ เด็ก เยาวชน ประชาชนให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย
๗.๒ ด้านการศาสนาและวัฒนธรรม	๗.๒.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ๗.๒.๒ ขาดการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้วนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนชุมชน นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต. จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) การคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p>	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) (ระดับต้น) ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) (ระดับต้น) ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
-	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้า ดังนี้

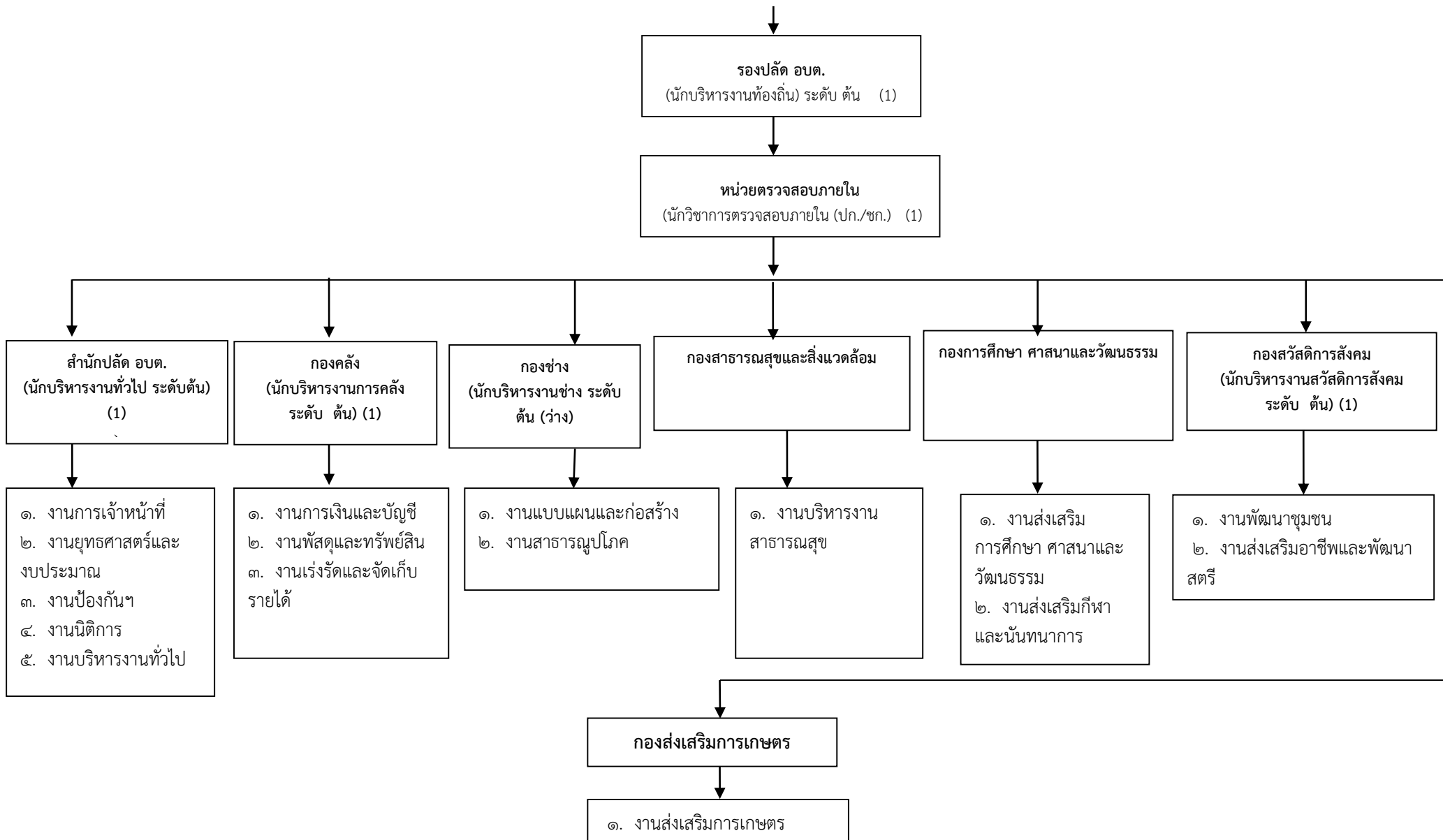
การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ. สอบแข่งขัน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๒๐. ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๒. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๓. นักวิชาการการศึกษา ระดับ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ครู อันดับ คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕. ครู อันดับ คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๖. ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๒๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๒๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๓๐. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง (1)

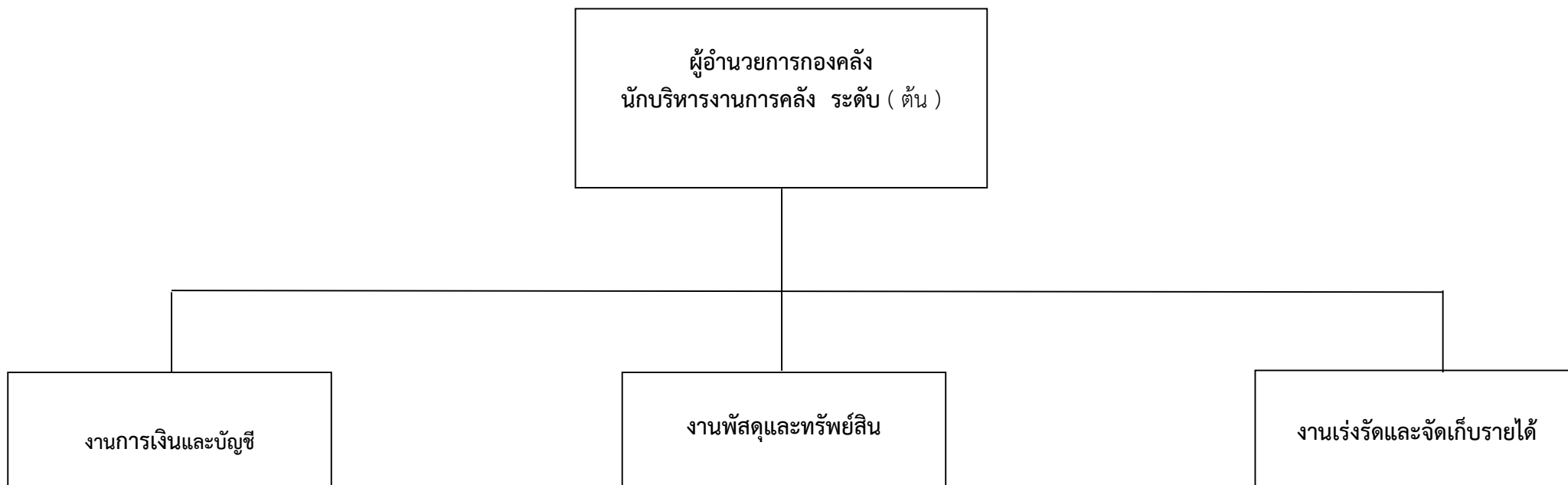


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (1)
- นิติกรชำนาญการ (1)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (1)
- ภารโรง (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง.ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	3	0	2	0	1	2	9
มีคนครอง	0	0	1	0	0	3	0	2	0	1	2	9
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



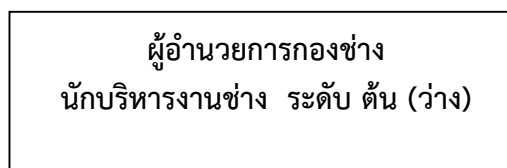
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

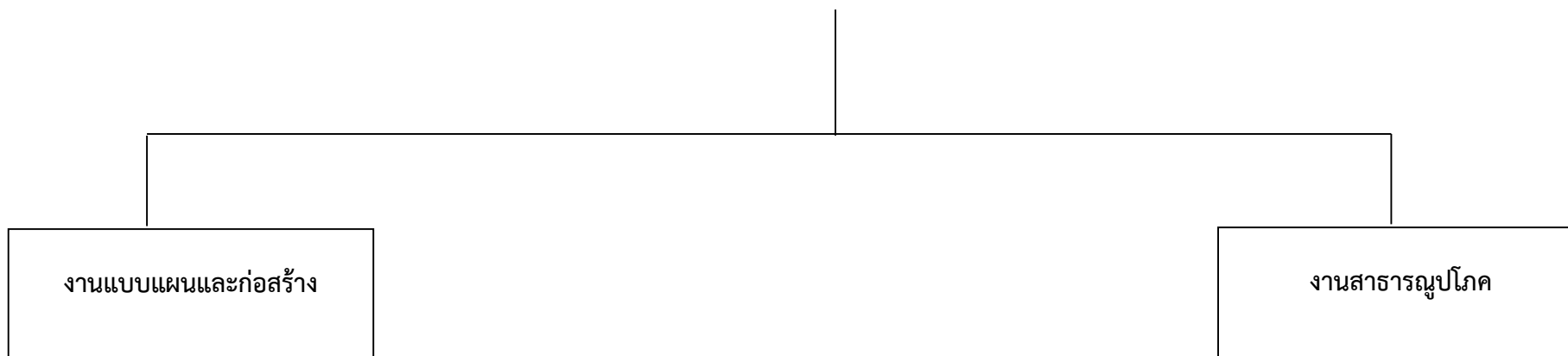
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	2	1	2	0	6
มีนครอง	0	0	1	0	0	0	0	2	1	2	0	6
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

-๒๑-

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล (05)

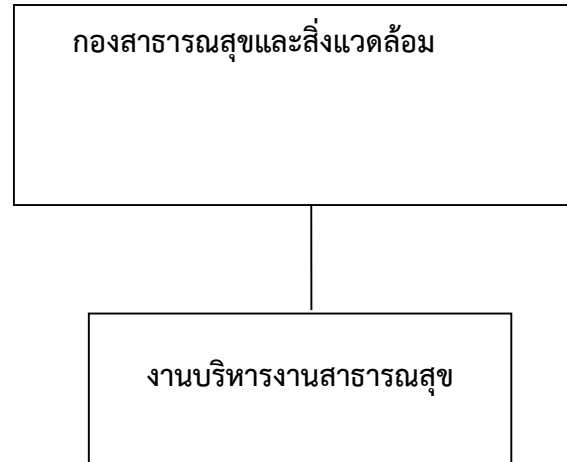




- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	4
มีนครอง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
อัตราว่าง	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2

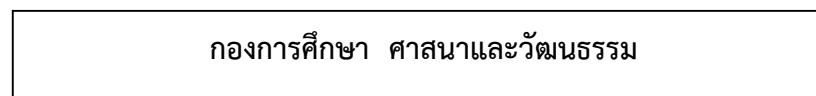
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล (06)

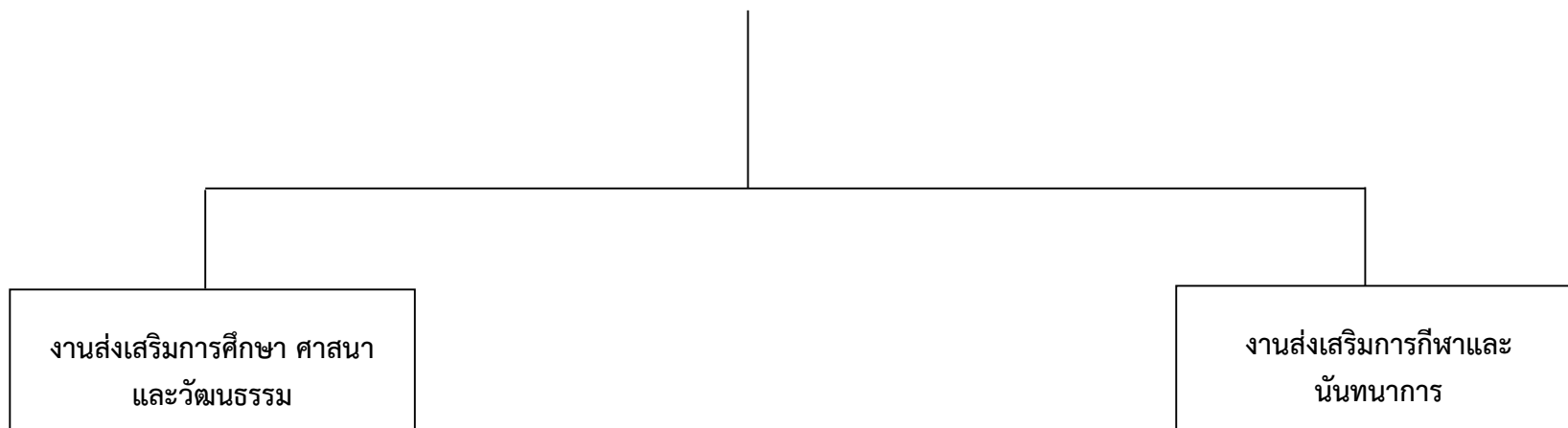


- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
มีนครอง	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

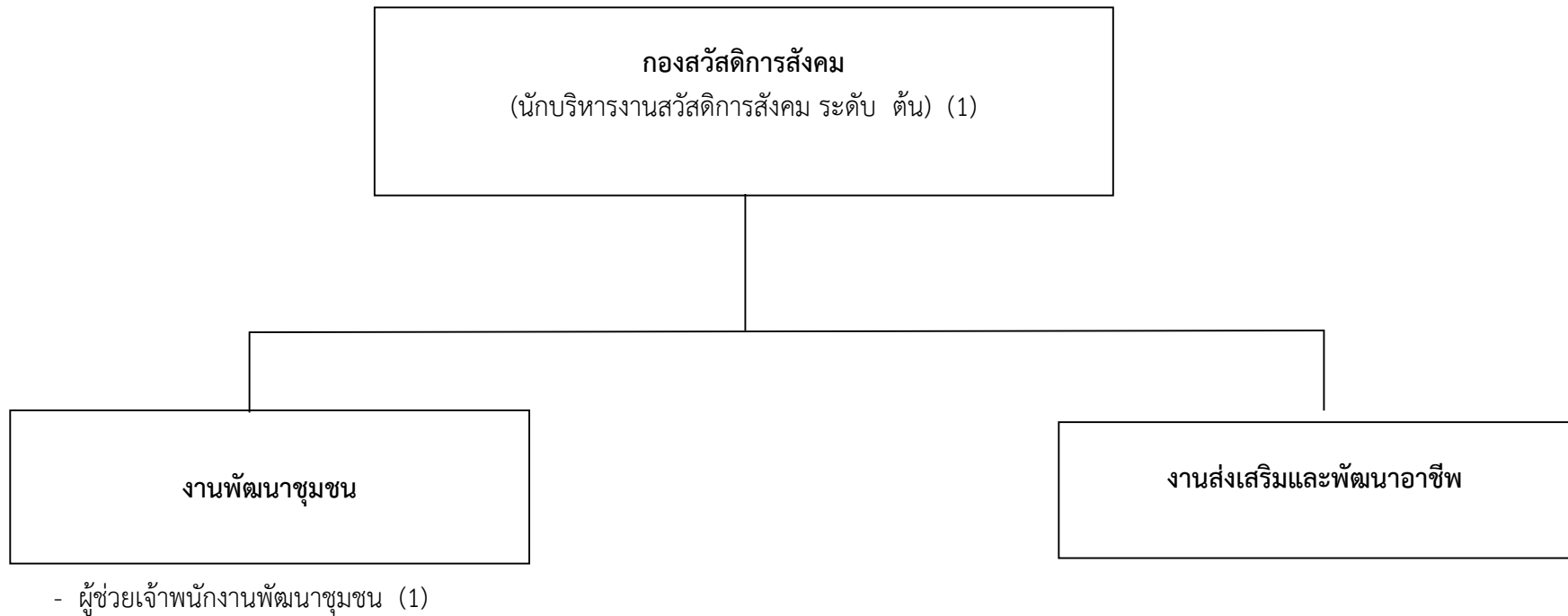
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล (08)





- นักวิชาการศึกษำชำนาญการ (๑)
- ครู อับดับ คศ.๒ (๒)
- ครู อับดับ คศ. ๑ (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๗)

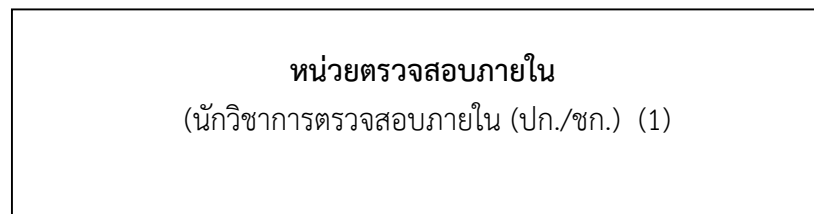
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ดับ	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	7	0	12
มีคกรอง	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	7	0	12
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
มีนครอง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

-๒๕-

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล (12)



โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบล (14)



- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
มีนครอง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม	กรอบอัตรากำลั้งใหม่	เงินเดือน
-------	-------------	---------	---------------------	---------------------	-----------

ดับ		ทางการศึกษา							เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	พ.จ.อ.โอภาส มรรคณา	ป.ตรี (น.บ.)	42-3-00-1101-001	(ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น))	กลาง	42-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	453,960 (37,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	621,960
2	นายยุทธศาสตร์ คำแสนพันธ์	ป.โท (รป.ม.)	42-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	435,720 (36,310x12)	42,000 (3,500x12)	-	479,720
สำนักปลัด อบต. (01)												
3	นายประเสริฐ สิวสดีผล	ป.โท (รป.ม.)	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
4	นางชลนิชา โสตา	ป.โท (ร.ม.)	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	317,520 (26,460x12)	-	-	317,520
5	นางสาวสงกรานต์ จันทะจร	ป.ตรี (บธ.บ.)	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
6	นายจรัส วิภาทานัง	ป.ตรี (น.บ.)	42-3-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	42-3-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
7	นายวุฒิคุณ คำควร	ป.โท (ศศ.ม.)	42-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	240,480 (20,040x12)	-	-	240,480
8	นายณัฐวุฒิ ภูมินา	ป.ตรี (วศ.บ.)	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	211,480 (18,440x12)	-	-	211,480

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิทางการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
9	นางสาวอนุสรณ์ เสียมไธสง	ป.ตรี (บธ.บ.)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	186,840 (15,570x12)	-	-	186,840
10	นายพัชรพล ขำสุทัศน์	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
11	นายวิมาน บัวพรม	ปวช. (อุตสาหกรรม)		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองคลัง (04)												
12	นางสาวบุปผา บุตรบ้านเขว	ป.โท (บธ.ม.)	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
13	นางประกาย วงษ์อินดา	ป.ตรี (ค.บ.)	42-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	296,760 (24,730x12)	-	-	
14	นางกนกนุช แก่นไธสง	ป.ตรี (รป.ศ.)	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	280,440 (23,370x12)	-	-	269,880
ลูกจ้างประจำ												
15	นางสุปราณี ประระทั้ง	ป.ตรี (ค.บ.)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	214,560 (17,880x12)	-	-	214,560

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิทางการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
16	นางสาวบุญเชิด นนท์เล่ห์	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	224,400 (18,770x12)	-	-	224,400
17	นางรุ่งรัชณี บริบูรณ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	182,040 (15,170x12)	-	-	182,040
กองช่าง (05)												
18	-	-	42-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	42-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	393,240 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
19	-	-	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120 ร้องขอ กสส. สอบแข่งขัน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
20	นายพงษ์ศักดิ์ รุดโถ	ปวส. อุตสาหกรรม (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	162,240 (13,520x12)	-	-	162,240
21	นางสาวจรัญญา บริบูรณ์	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	181,800 (15,150x12)	-	-	181,800
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)												
22	นางบุษรา ศรีบุญมา	ป.โท (ส.ม.)	42-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติ การ	42-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติ การ	298,440 (24,870x12)	-	-	298,440

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิทางการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (08)												
23	นางยุภาพร ชาวพงษ์	ป.โท (ศษ.ม.)	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
24	นางทิวาวรรณ สอนสีดา	ป.โท (ศษ.ม.)	42-3-08-6600-460	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-460	ครู	คศ.2	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
25	นางสาวจิตาภา ยุตธรรม	ป.ตรี (ค.บ.)	42-3-08-6600-461	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-461	ครู	คศ.2	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
26	นางหนูจันทร์ พันธุ์ทองหล่อ	ป.ตรี (ค.บ.)	42-3-08-6600-462	ครู	คศ.1	42-3-08-6600-462	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
27	นางหนูทิพย์ เสียมไธสง	ป.ตรี (ค.บ.)	42-3-08-6600-463	ครู	คศ.1	42-3-08-6600-463	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
28	นางสาวยุพิน มาฤทธิ์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	181,680 (15,170x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน 9,400
29	นางรุณีย์ จันศักดิ์ดา	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	174,960 (15,140x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน 9,400
30	นางสาวสุปราณี ศิริเวช	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	171,120 (14,260x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน 9,400
31	นางรัศมี พวงเพชร	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	147,840 (12,320x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน 9,400

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ ทางการ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
32	นางสาวภัสสุตา ฝ่ายพรหม	ป.ตรี (ค.บ.)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		147,840 (12,320x12)				จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400
33	นางพรพัชรินทร์ สวัสดิผล	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	136,920 (11,410x12)	-	-		จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400
34	นางสาวพรชัยทิพย์ วิเศษศรี	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	126,480 (10,540x12)	-	-		จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400
กองสวัสดิการสังคม (11)													
35	นายวุฒิชัย ยศไกร	ป.โท (รป.ม.)	42-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	42-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)													
36	-	-	42-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	180,720 (15,060x12)	-	-		กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)													
37	นางสุพัตรา ฮาเซนโมเซอร์	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	192,000 (16,000x12)	-	-		181,680
กองส่งเสริมการเกษตร (14)													
38	-	-	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติ การ	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติ การ	355,320 (29,610x12)	-	-		355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้โอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบส่วนราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระบบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Govetment Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ.,เทศบาล.,อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก