แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ได้พิจารณาอนุมัติ

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการควบคุมสำนัก/ส่วนราชการ และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด ต่อการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

- ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๑.๕ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามดภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงานและขั้นตอน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมแผนอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองบัว ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๓ บ้านโนนเมืองน้อย หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๗๖๗ หลังคาเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด ๖,๐๖๔ คน แยกเป็นชาย ๒,๙๕๑ คน เป็นหญิง ๓,๑๑๐ คน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๙.๒๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๒๑๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลหนองบัว มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม สลับดอน น้ำท่วมถึง ติดลำน้ำพอง และลำน้ำชี ดินเป็นดินเหนียว เหมาะสำหรับการทำนา ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

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

๔.๑ สภาพปัญหาในพื้นที่

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไมทั่วถึง

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓) ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕) ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดลอม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความชวยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

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

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

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

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์ศักยภาพตามกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. จุดแข็ง (S:Strength)

- พื้นที่ตำบลหนองบัวมีแม่น้ำไหลผ่านสองสายคือ แม่น้ำชีและแม่น้ำพอง และอยู่ในพื้นที่เขตชลประทานเป็นส่วนใหญ่ เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าวได้ตลอดปี ปลูกพืชสวนครัวส่งขายตลอดทั้งปี และมีการเลี้ยงปลากระชัง
- ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน มีกองทุนสวัสดิการชุมชน
- มีเส้นทางคมนาคมติดต่อได้หลายจังหวัด เช่น จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์

๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

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

๓. โอกาส (O:Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อได้หลายจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคตได้

- พืชผักที่ปลูกมีพ่อค้าเข้ามารับซื้อถึงพื้นที่ไม่ต้องเสียเวลานำส่งตลาดเอง
- นโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การคมนาคม การท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลหนองบัว

๔. อุปสรรค (T:Threat)

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

"เมืองเกษตรปลอดภัย คุณภาพชีวิตประชาชนดีถ้วนหน้า การศึกษาก้าวไกล บริหารงานโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล"

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารราชการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

๑.๒ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนระหว่างหมู่บ้าน สะพานทางน้ำ ร่องระบายน้ำ

๒.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และสร้างระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๒.๔ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และส่งเสริมการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๖ ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี

๒.๗ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาด้านการศึกษา การเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม และจารีตประเพณี

๓.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงและสวัสดิการสังคมและชุมชน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน

๔.๒ พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการนำกับมาใช้ใหม่

๔.๓ การป้องกัน ดูแลรักษา บำบัดบัดฟื้นฟูสร้างสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

๔.๕ การเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดและลดปัญหาอาชญากรรม

๔.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔.๗ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๑ ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้เป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับในด้านนี้มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว**

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

<u>หมายเหตุ</u> : 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

<u>ภารกิจหลัก</u>

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

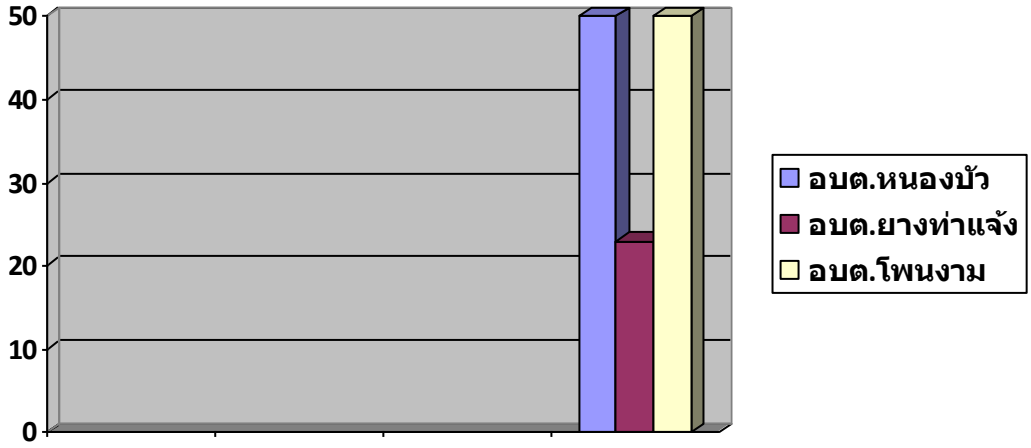
<u>ภารกิจรอง</u>

(๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
(๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
(๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
(๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
(๗) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
(๘) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
(๙) การสาธารณสุข การอนมัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๑๐) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา , พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

อบต.	อัตรากำลัง				รวม
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	
อบต.หนองบัว	๒๑	-	๕	๒๔	๕๐
อบต.ยางท่าแจ้ง	๑๙	-	๒	๒	๒๓
อบต.โพนงาม	๒๕	๑	๒	๒๒	๕๐



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ปริมาณคนที่มีจะสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง แต่เท่ากันองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ซึ่งมันขึ้นอยู่กับบริบทการบริหารจัดการแต่ละพื้นที่ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ประกาศรับโอน และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. ส่วนมากเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	พนักงานส่วนตำบล สายวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่าง แต่ยังมี ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร สำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคต ถ้ายังไม่มีการรับโอน ย้าย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะ เวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม	พนักงานส่วนตำบล สายทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่าง แต่กองคลัง ได้มอบหมายงานให้นักวิชาการคลัง เป็นผู้ปฏิบัติงานสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคต ถ้ายังไม่มีการรับโอน ย้าย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะ เวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	พนักงานส่วนตำบล สายวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา และสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา และตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีนักวิชาการศึกษา และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นผู้ปฏิบัติงาน สำหรับการบริหารจัดการภายใน แต่อัตรากำลัง ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้าง เนื่องจากติดภาระค่าใช้จ่าย	- ในอนาคตถ้าไม่ติดภาระค่าใช้จ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพรปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวพิจารณาเห็นว่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และองค์การบริหารส่วนหนองบัวตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาเปิดกรอบตำแหน่งต่อไป โดยเริ่มแรกมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวคิดการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. มีนโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดความเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อมีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

<u>ขั้นตอนที่ ๓</u> 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

<u>สูตรในการคำนวณ</u>

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๑ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u> (๐๑)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๙. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๒. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๒๐. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๒๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๒๙. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๓๐. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๓๕. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
๔๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕๐**	**๕๕**	**๕๕**	**๕๕**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๔๑,๕๒๐	๔๔,๐๔๐	๔๖,๖๘๐	๙๐๑,๒๐๐	๙๔๕,๒๔๐	๙๙๑,๕๒๐	๕๗,๖๔๐
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																				
	นางสาวขวัญใจ แก้วมูลศรี																				
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๗,๐๘๐	๖๒๓,๘๘๐	๖๕๘,๘๐๐	๖๙๕,๘๘๐	๔๕,๙๔๐
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																				
	นางจุรีพร เหล่าทองสาร																				
	<u>สำนักปลัด (๑๑)</u>																				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๑,๔๔๐	๓๓,๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๒๙,๙๖๐	๖๖๕,๐๔๐	๔๓,๕๘๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)																				
	นางสาวจริญญา ศรุทิพรม																				
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๓	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๓	๑				๑๙,๘๐๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๖๘,๘๘๐	๓๙๑,๐๘๐	๒๗,๓๕๐
	นายอภิรักษ์ ทิทีกทักษ์																				
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑				๒๕,๔๔๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๘,๐๘๐	๔๗๔,๙๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๓๕,๒๒๐
	นางสาวสมปอง ศิรินาวพิมพ์																				
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๓	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑				๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๙๒๐	๕๐๔,๔๘๐	๕๓๔,๘๔๐	๓๗,๔๓๐
	นางสายทอง บุญแจ่ม																				
๗	นิติกร	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑				๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๑,๑๔๐
	นายกฤษดา โสภาชัย																				
๘	นักวิชาการเกษตร	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/	๑	๐	๑๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑				๒๑,๑๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๙๙,๒๔๐	๔๒๑,๒๐๐	ว่างเดิม
	(ว่างเดิม)			ชำนาญการ																	(ประกาศรับโอน)
๙	นักพัฒนาชุมชน	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๒๕๓,๘๘๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๘๓,๐๘๐	๑๙,๘๐๐
	นางสาวเพ็ชรสุดา อินทปัญญา																				
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๐๔๐	๒๑๙,๗๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๖,๙๖๐	๑๗,๒๗๐
	นายปริญญา สาทา																				
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๒	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๑๑,๗๖๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๓๒๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๒๐,๗๒๐	๒๓๓,๖๔๐	๑๖,๓๔๐
	นางสาวชลธิชา อันหนองกุง																				
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๙,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๘,๙๒๐	๑๘,๘๑๐
	นายเรวัฒน์ สวัสดิ์เอื้อ																				
	<u>พนักงานจ้าง</u>																				
๑๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		ภารกิจ		๑	๑	๓๐๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๐,๘๘๐	๓๓๓,๗๒๐	๓๔๗,๑๖๐	๒๕,๗๑๐
	นางสาวพัชริน อรัญถิตย์																				
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		ภารกิจ		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
	นายสุรเกียรติ พลประจักษ์																				
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		ภารกิจ		๑	๑	๒๗๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑				๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๕,๔๘๐	๒๙๗,๐๐๐	๓๐๘,๘๘๐	๒๒,๘๗๐
	นางสาวกัญฑิญา ไกยวัตร																				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ		๑	๑	๒๓๑,๐๗๒	๐	๑	๑	๑				๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๓๑๒	๒๕๐,๐๓๒	๒๖๐,๑๑๒	๑๙,๒๕๖
	นางปพิชญา มีทองแสน																				
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ		๑	๑	๒๐๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	๑๗,๓๖๐
	นางสาวสมฤทัย พลประจักษ์																				
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) -		ภารกิจ		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
	นายสมนึก แสงการ																				
๑๙	ภารโรง		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	นายศุภรัตน์ เค้าแคน																				

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	นายชิษณุ ด่านชุนหด																				
๒๑	คนงานประจำรถขยะ		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	นายวินัย สาผุธทำ																				
๒๒	คนงานประจำรถขยะ		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	นายสุขสันต์ โพธิ์สาระแสง																				
๒๓	คนงานประจำรถขยะ		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	นายเกษม คำสีโห																				
๒๔	คนงานประจำรถขยะ		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	นายวิชัย บุญหาญ																				
	กองคลัง (๐๔)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๑,๑๗๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๘๘๐	๖๐๕,๒๘๐	๖๓๙,๑๒๐	๖๗๕,๐๐๐	๔๔,๒๘๐
	(นักบริหารงานการคลัง)																				
	นางอุรุอารียา ยศพล																				
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๕๐๐,๘๘๐	๕๒๙,๙๒๐	๕๖๐,๖๔๐	๓๗,๙๖๐
	(นักบริหารงานการคลัง)																				
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑				๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๕๘,๗๒๐	๓๙,๐๘๐
	นางสาวพริมา ชูพันธ์																				
๒๘	นักวิชาการคลัง	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๒๔,๖๐๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๓,๙๒๐	๔๕๙,๙๖๐	๔๘๗,๕๖๐	๓๔,๓๑๐
	นางสาวศิวารญา คำโสกเชือก																				
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๐๔๐	๒๑๙,๗๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๖,๙๖๐	๑๗,๒๗๐
	นางสาวธัญวรัฒม์ ลาบุญ																				
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	(ว่างเดิม)			ชำนาญงาน																	(ประกาศรับโอน)
	พนักงานจ้าง																				
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ภารกิจ		๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑				๗,๗๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๑๕,๐๗๐
	นางสาวศิริพร สมบัติ																				
	กองช่าง (๐๕)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๑๗,๕๒๐	๔๐,๒๖๐
	(นักบริหารงานช่าง)																				
	นายชยพล ยศพล																				
๓๓	วิศวกรโยธา	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/	๑	๐	๓๕๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑				๒๑,๗๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
	(ว่างเดิม)			ชำนาญการ																	(ประกาศรับโอน)
๓๔	นายช่างโยธา	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	(ว่างเดิม)			ชำนาญงาน																	(ประกาศรับโอน)
๓๕	นายช่างเขียนแบบ	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	(ว่างเดิม)			ชำนาญงาน																	(ประกาศรับโอน)
	พนักงานจ้าง																				
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑				๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
	นางสาวรัชดาพร ศิริพล																				
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ภารกิจ		๑	๑	๒๓๑,๗๒๔	๐	๑	๑	๑				๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๖๘๔	๒๕๐,๔๐๔	๒๖๐,๔๘๔	๑๙,๒๗๗
	นายตำรงเดช ศิรินามพิมพ์																				
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		ภารกิจ		๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๑๔,๕๕๐
	นางสาวสุจิตรา ดวงกำ																				

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
๓๙	คนงาน		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	นายสมคิด ศรีสันต์																				
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๗๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๑๗,๕๒๐	๔๐,๒๖๐
	(นักบริหารงานการศึกษา)																				
	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี																				
๔๑	นักวิชาการศึกษา	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๕,๔๘๐	๓๖,๔๔๐	๓๗,๔๐๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๙,๙๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๒๑,๕๐๐
	นางสาววงศ์ตะวัน พูลเทกอง																				
๔๒	เจ้าหน้ากงานการเงินและบัญชี	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑				๒๔,๘๔๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๙๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๖๔,๒๘๐	๔๙๒,๒๔๐	๓๔,๔๓๐
	นางสาวสุกาญจน์ หงษ์ออน																				
	พนักงานจ้าง																				
๔๓	พนักงานขับรถยนต์		ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	นายหงษ์ศักดิ์ สารธิ																				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว																				
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	"จะสามารถสรรหาผู้ดำรง
																					ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
																					การจัดสรรอัตรากำลังและ
																					งบประมาณจากสำนัก
																					งบประมาณหรือกรม
																					ส่งเสริมการปกครอง
																					ท้องถิ่น"
	พนักงานครู																				
๔๕	ครู	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙		คศ.๓	๑	๑	๔๓๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	นางสาวชนิดา คำจรนจันทร์																				๓๖,๒๒๐
๔๖	ครู	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๑		คศ.๒	๑	๑	๔๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	นางราตรี อยู่ภักดี																				๓๖,๔๙๐
๔๗	ครู	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓		คศ.๒	๑	๑	๔๑๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	นางสาววานิสา สะตะ																				๓๔,๔๑๐
	พนักงานจ้าง																				
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ภารกิจ		๑	๑	๑๑๑,๐๘๔	๐	๑	๑	๑				๔,๔๔๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๑๑๕,๕๒๔	๑๒๐,๒๐๔	๑๒๕,๐๐๔	เงินรายได้
	นางขฎาทร แหวนเงิน																				๙,๒๕๗
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ภารกิจ		๑	๑	๑๑๐,๔๒๔	๐	๑	๑	๑				๔,๔๔๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๑๑๔,๘๖๔	๑๑๙,๕๔๔	๑๒๔,๓๔๔	เงินรายได้
	นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์																				๙,๒๐๒
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ภารกิจ		๑	๑	๑๐๒,๒๗๖	๐	๑	๑	๑				๔,๐๘๐	๔,๗๒๐	๔,๔๔๐	๑๐๖,๓๕๖	๑๑๐,๖๗๖	๑๑๕,๑๑๖	เงินรายได้
	นางสาวญฏากร เหล่าวงศ์ษา																				๘,๕๒๓
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ภารกิจ		๑	๑	๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑				๙๖๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๕,๘๐๐	๒๖,๘๘๐	เงินรายได้
	นางสาวกาญนา ครบุราณ																				๑,๙๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุยเชือก																				
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	"จะสามารถสรรหาผู้ดำรง
																					ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
																					การจัดสรรอัตรากำลังและ
																					งบประมาณจากสำนัก
																					งบประมาณหรือกรม
																					ส่งเสริมการปกครอง
																					ท้องถิ่น"

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	อัตราว่างที่จะดำเนินการสรรหาบรรจุ (เพิ่ม/ลด) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ภาระค่าใช้จ่าย (ที่เพิ่มขึ้น) (๓) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
	หมวดงานครู																				
๕๑	ครู	๔๖-๑-๐๔-๒๖๐๐-๑๖๐		คศ.๑			๔๔๔,๔๔๐	๐							๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	นางพองศิริ แก้วแก่บชิน																				๑๗,๐๓๐
๕๔	ครู	๔๖-๑-๐๔-๒๖๐๐-๑๖๒		คศ.๑			๔๐๕,๒๔๐	๐							๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	นางทรัพย์ เรืองเพ็ง																				๑๑,๗๗๐
	หมวดงานช่าง																				
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ชั่วคราว)		ภารกิจ		๑	๑	๑๑๐,๔๗๖	๐			๑				๔,๔๔๐	๔,๖๔๐	๔,๘๐๐	๑๑๔,๙๗๖	๑๑๗,๕๕๖	๑๒๔,๑๔๖	เงินรายได้
	นางสาวปิยะลัดดา กัลยาวัตน์																				๔,๒๐๓
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ชั่วคราว)		ภารกิจ		๑	๑	๔๖,๐๙๗	๐	๑	๑					๓,๙๙๐	๔,๐๙๐	๔,๒๐๐	๙๗,๙๙๗	๑๐๓,๗๖๗	๑๐๔,๑๖๗	เงินรายได้
	นางไปรยาพร โลห์ชื่อ																				๔,๐๐๔
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
	หมวดงานส่วนตำบล																				
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๖-๑-๑๒-๒๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๔,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๗๙,๔๔๐	๓๐๗,๔๑๐	๒๑๑,๕๐๐
	นางสาวศิริพา โลห์สุข																				
	รวม				๕๗	๕๐	๑๑,๒๐๔,๒๔๔	๓๔๖,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗				๖๔๔,๒๔๐	๗๒๗,๔๔๐	๗๖๐,๑๔๐	๑๔,๒๔๔,๕๒๔	๑๕,๐๑๖,๐๑๔	๑๕,๗๔๕,๑๖๔	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	๒,๑๔๒,๒๑๔	๒,๒๕๒,๔๐๒	๒,๑๖๔,๗๑๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๖,๔๓๑,๔๐๒	๑๗,๒๖๔,๔๑๖	๑๔,๑๕๒,๓๑๔	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๐.๖๔%	๓๐.๗๑%	๓๐.๗๕%	
	การฝึก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ ๔๐)																	๕๒.๕๗%	๕๐.๔๐%	๔๔.๔๐%	

ผู้จัดทำ	ตรวจสอบถูกต้อง	ตรวจสอบถูกต้อง	ตรวจสอบถูกต้อง
(นางสาวสมปอง ศิริบามทิมพ์)	(นางอุรุอาริยา ยศทล)	(นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี)	(นายปรีดา ชื่นชม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ (มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๕๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๕๓,๕๕๐,๐๐๐ บาท (๕๓,๐๐๐,๐๐๐+๕% = ๒,๕๕๐,๐๐๐ + ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๓,๕๕๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๕๖,๒๒๗,๕๐๐ บาท (๕๓,๕๕๐,๐๐๐+๕% = ๒,๖๗๗,๕๐๐ + ๕๓,๕๕๐,๐๐๐ = ๕๖,๒๒๗,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๕๙,๐๓๘,๘๗๕ บาท (๕๖,๒๒๗,๕๐๐+๕% = ๒,๘๑๑,๓๗๕ + ๕๖,๒๒๗,๕๐๐ = ๕๙,๐๓๘,๘๗๕)

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๒๒,๒๙๑,๖๗๓ บาท ก็ให้นำ ๒๒,๒๙๑,๖๗๓ หักออกทั้ง ๓ ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๓๑,๒๕๘,๓๒๗ บาท (๕๓,๕๕๐,๐๐๐-๒๒,๒๙๑,๖๗๓)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๓๓,๙๓๕,๘๒๗ บาท (๕๖,๒๒๗,๕๐๐-๒๒,๒๙๑,๖๗๓)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๓๖,๗๔๗,๒๐๒ บาท (๕๙,๐๓๘,๘๗๕-๒๒,๒๙๑,๖๗๓)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประเภทสามัญ

ปลัด อบต. (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

รองปลัด อบต. (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

- งานการเงินและบัญชี
- งานบริหารงานคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างของ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑)

งานนิติการ
- นิติกร ปก. (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)
- ภารโรง (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. (๒)
- คนงานประจำรถขยะ (๔)

งานสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร
- นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไประดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๒	๔	-	๑	๒	-	๖	๖
มีคนครอง	๑	-	-	๒	๓	-	๑	๒	-	๖	๖
อัตราว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)

งานบริหารงานคลัง
- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไประดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	-
มีคนครอง	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

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

งานควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไประดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๑
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑
อัตราว่าง	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-

โครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๐๘)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- ครู (๕)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไประดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕	๖	๑
มีคนครอง	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕	๖	๑
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไประดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
มีคนครอง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ๑๑ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕๙,๖๘๐
๒	นางจุรีพร เหล่าทองสาร	ปริญญาโท (รม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
<u>สำนักปลัด</u>												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางสาวจริญญา ครูพิพรม	ปริญญาโท (รม.)	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นายอภิรักษ์ ทิทีกทักษ์	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐x ๑๒)	-	-	๓๒๘,๒๐๐
๕	นางสาวสมปอง ศิรินามพิมพ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นางสายทอง บุญแจ่ม	ปริญญาตรี (รป.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๗	นายกฤษดา โสภาชัย	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๘	**ว่าง**	-	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม (ประกาศรับโอน)**
๙	นางสาวเพ็ชรสุดา อินทปัญญา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๐	นายปริญญา สาทา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๑	นางสาวชลธิชา อันหนองกุง	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๒	นายเรวัฒน์ สวัสดิ์เอื้อ	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
พนักงานจ้าง												
๑๓	นางสาวพัชริน อรัญถิตย์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๓๐๘,๕๒๐ (๒๕,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๑๔	นายสุรเกียรติ พลประจักษ์	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๕	นางสาวกัญทิญา ไกยวัตร	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๒๗๔,๔๔๐ (๒๒,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๔,๔๔๐
๑๖	นางปพิชญา มีทองแสน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๑,๐๗๒ (๑๙,๒๕๖ x ๑๒)	-	-	๒๓๑,๐๗๒
๑๗	นางสาวสมฤทัย พลประจักษ์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๘,๓๒๐ (๑๗,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๓๒๐
๑๘	นายสมนึก แสงการ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๙	นายศุภรัตน์ เค้าแคน	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายชิษณุ ด่านขุนทศ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวินัย สาผุยทำ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสุขสันต์ โพธิ์สาระแสง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายวิชัย บุญหาญ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายเกษม คำสีโห	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<u>กองคลัง</u>												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	นางอุรุอาริยา ยศพล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๒๖	นางสาวรัตนา ภูผิวผา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๒๗	นางสาวพริมา ชูพันธ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๒๘	นางสาวศิวารญา คำโสกเขือก	ปริญญาโท (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๐๙,๗๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๙,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวธัญวรัตม์ ลาบุญ	ปวส. (การตลาด)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๓๐	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม (ประกาศรับโอน)**
พนักงานจ้าง												
๓๑	นางสาวศิริพร สมบัติ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๘๔๐
<u>กองช่าง</u>												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	นายชยพล ยศพล	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓๓	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม (ประกาศรับโอน)**
๓๔	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม (ประกาศรับโอน)**
๓๕	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**ว่างเดิม (ประกาศรับโอน)**
พนักงานจ้าง												
๓๖	นางสาวรัชดาพร ศิริพล	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๗	นายดำรงเดช ศิรินามพิมพ์	ปวส. (อุตสาหการ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๑,๓๒๔ (๑๙,๒๗๗ x ๑๒)	-	-	๒๓๑,๓๒๔
๓๘	นางสาวสุจิตรา ดวงกำ	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๗๔,๖๐๐ (๑๔,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๖๐๐
๓๙	นายสมคิด ศรีสันต์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๐	นางพนิตนันท์ บุตรภักดี	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๑	นางสาววงค์ตะวัน พูลเทกอง	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๒	นางสาวสุกาญจน์ หงษ์อ่อน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๓,๑๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๓	นายพงษ์ศักดิ์ สารธิ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัว												
๔๔	ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	***จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น***
	พนักงานครู											
๔๕	นางสาวชนิดา คำจวนจันทร์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ.๓	๔๓๔,๖๔๐ (๓๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๔,๖๔๐
๔๖	นางราตรี อยู่ภักดี	ปริญญาโท (ศศ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๒	๔๓๗,๘๘๐ (๓๖,๔๙๐x ๑๒)			๔๓๗,๘๘๐
๔๗	นางสาววานิสา สะตะ	ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๔๑๒,๙๒๐ (๓๔,๔๑๐ x ๑๒)			๔๑๒,๙๒๐
	พนักงานจ้าง											
๔๘	นางชฎาพร แหวนเงิน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๒๓,๘๘๔ (๑๘,๖๕๗ x ๑๒)			๒๒๓,๘๘๔
๔๙	นางลัดดาวัลย์ แสนมานิตย์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๒๓,๒๒๔ (๑๘,๖๐๒ x ๑๒)			๒๒๓,๒๒๔
๕๐	นางสาวญฏากร เหล่าวงษา	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๑๕,๐๗๖ (๑๗,๙๒๓ x ๑๒)			๒๑๕,๐๗๖
๕๑	นางสาวกาญจนา ดรบุราณ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)			๑๓๖,๕๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคุยเชือก												
๕๒	ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	***จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและ**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
												งบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
	<u>พนักงานครู</u>											
๕๓	นางทองทิพย์ แก้วแก่นขัน	ปริญญาโท (ศศ.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๓	๔๔๔,๘๔๐ (๓๗,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๔,๘๔๐
	<u>พนักงานครู</u>											
๕๔	นางทรัพย์ สีนอเพีย	ปริญญาตรี (คบ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๕,๒๔๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๕๕	นางสาวปิยธิดา กัลยารัตน์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๒๓,๒๓๖ (๑๘,๖๐๓ x ๑๒)	-	-	๒๒๓,๒๓๖
๕๖	นางไปรยาพร โตดีชัย	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๐๘,๘๔๘ (๑๗,๔๐๔ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๔๘
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๗	นางสาวศิริพร โสสีสุข	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองบัว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ – ๒๕๗๒ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ – ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายปรีดา ชื่นชม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

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

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์

/-๒- และจัดทำ...

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

/-๓- กฎหมาย...

กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน

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

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง

(๒) งานควบคุมอาคาร

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) งานบริหารการศึกษา

(๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายปรีดา ชื่นชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว