แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ และตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้ใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้เกิดความคล่องตัวสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ๖

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่จะดำเนินการ ๑๘

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ/กรอบอัตรากำลัง ๒๒

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๓

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ๔๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๔๕

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ๔๖

๑๔. ภาคผนวก ๔๗

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
- คำสั่งแต่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕-๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

.....

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือตัวแทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในงายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภารค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุตฐานที่ว่า งานใดที่ตองมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หารผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอ่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจาณาแนวมลทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นกรสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หารกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดย

สมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมรจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล้านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำการะบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงประกอบการวิเคราะห์จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง อบต. ๓ ปี เช่น

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๗,๙๐๗ คน เป็นชาย ๓,๙๐๗ คน หญิง ๔,๐๐๐ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๕๔๘ ครัวเรือน

๒. ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ ๗๕ ของประชากรทั้งหมด เพราะพื้นที่ของตำบลเป็นที่ราบลุ่มมีลำน้ำ (ลำคลอง) ไหลผ่านเหมาะแก่การปลูกข้าว และที่ดินส่วนใหญ่จะเหมาะแก่การเพราะปลูก อาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนจึงเป็นเกษตรกรรม ผลผลิตที่เป็นรายได้หลัก ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ข้าว ข้าวโพด เป็นต้น นอกนั้นประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว ค้าขาย รับจ้างในโรงงานและรับราชการ

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๔๕.๓๕ ตารางกิโลเมตรหรือ ๒๘,๓๔๓.๗๕ ไร่ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ๑๑๑ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบัวใหญ่ ๓ กิโลเมตร เนื้อที่ส่วนใหญ่อยู่ติดกับเทศบาลเมืองบัวใหญ่ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

๒. มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตตำบลด่านช้างอำเภอบัวใหญ่
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหนองแจ้งใหญ่ และตำบลเสมาใหญ่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตตำบลกุดจอก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลด่านช้าง

๓. การปกครอง แบ่งเป็น ๑๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านป่าตอง	หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยแคน
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนพลวง	หมู่ที่ ๙ บ้านดอนฆ่าเสือ
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองพะเนียด	หมู่ที่ ๑๐ บ้านสระครก
หมู่ที่ ๔ บ้านท่าเนิน	หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้ำอ้อม
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองปรือ	หมู่ที่ ๑๒ บ้านหันเก่า
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยโจด	หมู่ที่ ๑๓ บ้านคึมม่วง
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองตะไก้	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองแวงเนินสวัสดิ์

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ด้านเศรษฐกิจและการลงทุน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร

๒. ด้านแรงงาน ส่วนใหญ่รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

๓. ด้านสาธารณสุข มีการรณรงค์และป้องกันการเกิดโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ สม่ำเสมอ

๔. ด้านสังคมสภาพความเป็นอยู่แบบชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยกันแบบพี่น้อง

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ด้านการเมืองการบริหาร ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ผู้นำชุมชนในตำบลมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตตำบลบัวใหญ่ มีแหล่งน้ำที่เป็นลำน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน จำนวน ๘ สาย เช่น ลำห้วยโจด ลำห้วยลิงขี้ ไหลผ่านตอนกลางของตำบล และลำห้วยกสิกรรมอยู่ทางตอนล่างของตำบล มีหนองน้ำและสระน้ำกระจายอยู่ทั่วไปในตำบล

<u>ตารางแสดงแหล่งน้ำธรรมชาติในเขตชุมชนตำบลบัวใหญ่</u>

ลำดับที่	ชื่อลำห้วย	ขนาดกว้าง (เมตร)	ขนาดยาว (เมตร)	ขนาดลึก (เมตร)	ไหลผ่าน หมู่บ้าน	หมายเหตุ
๑	ลำห้วยแคน	๑๘	๘,๐๐๐	๑.๕	หมู่ที่ ๒,๓,๗,๘	
๒	ลำห้วยโสกขี้หนู	๒๐	๓,๗๒๐	๓	หมู่ที่ ๑๑,๑๒	
๓	ลำห้วยโจด	๒๒	๕,๐๐๐	๑.๕	หมู่ที่ ๑,๔,๕,๖,๑๔	
๔	ลำห้วยรากไม้	๒๐	๓,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๑๓	
๕	ลำห้วยลิงขี้	๑๕	๕,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๒,๓,๗,๘	
๖	ลำห้วยกสิกรรม	๑๕	๓,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๙,๑๐	
๗	ลำห้วยหวาย	๑๕	๙๗๐	๓	หมู่ที่ ๑๒	
๘	ลำคลองสาธารณะ	๕	๑,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๙	

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝายน้ำล้น จำนวน ๑๔ แห่ง
- สระน้ำ , หนองน้ำ จำนวน ๒๘ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน - แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน - แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน - แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานของชุมชนตำบลบัวใหญ่ ตั้งอยู่ใน รพ.บัวใหญ่
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๓๘ คน
- ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง
- อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพการศึกษาของประชาชนในชุมชนตำบลบัวใหญ่ ส่วนใหญ่ประชาชนยังมีการศึกษาในระดับพื้นที่ต่ำ คือจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา เนื่องจากยังมีสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไม่มาก และอยู่ห่างไกล การคมนาคม เดินทางไปศึกษาไม่สะดวก ไม่มีรถโดยสารประจำทาง และประชาชนยังมีค่านิยมที่ไม่ส่งเสริมให้บุตรหลานเรียนต่อในระดับที่สูง เพราะต้องการใช้แรงงานในครัวเรือนประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร

<u>สถานศึกษา</u>

- โรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒ แห่ง คือ
  - ๑.โรงเรียนบ้านป่าตองท่าเนินสามัคคี (หมู่ที่ ๑)
  - ๒.โรงเรียนวัดบ้านหนองตะไก้ (หมู่ที่ ๗)
- โรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔ แห่ง คือ
  - ๑.โรงเรียนบ้านหนองปรือคีมม่วง (หมู่ที่๕)
  - ๒.โรงเรียนบ้านห้วยโจด (หมู่ที่๖)
  - ๓.โรงเรียนบ้านดอนฆ่าเสือ (หมู่ที่ ๙)
  - ๔.โรงเรียนนพบุตรศึกษา (เอกชน) (หมู่ที่ ๑)
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อบต. จำนวน ๑ แห่ง
- ทีอ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง คือ บ้านป่าตอง หมู่ที่๑ บ้านห้วยแคน หมู่ที่๘ และบ้านคีมม่วง หมู่ที่ ๑๓
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง
  - ศพด. อบต.บัวใหญ่
  - ศพด. บ้านดอนฆ่าเสือ หมู่ที่ ๙

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หมู่ที่	จำนวนเด็กชาย (คน)	จำนวนเด็กหญิง (คน)	รวม	ชื่อครูผู้ดูแลศูนย์
อบต.บัวใหญ่	๑	๒๑	๖	๒๗	นางอรนุช คำสุวรรณ์
บ้านดอนฆ่าเสือ	๙	๖	๓	๙	นางสมมาศ หึมวัง
รวม		**๒๗**	**๙**	**๓๖**	ข้อมูล ณ มิ.ย.๖๙

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
- การคมนาคม	สภาพทั่วไปในตำบล ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ในฤดูฝนการคมนาคมสัญจรไปมาไม่สะดวก ได้แก่ หมู่ที่ ๖ และ หมู่ที่ ๗ รวมถึงถนนภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้สภาพทั่วไปของหมู่บ้านไม่สะอาด	การปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ใช้การได้ทุกฤดูกาล และมีความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย การก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและการก่อสร้างถนนคสล.ภายในหมู่บ้าน
-การระบายน้ำ	ทั้ง ๑๔ หมู่บ้านในเขตตำบลบัวใหญ่ไม่มีระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้ช่วงฤดูฝนมีน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และครัวเรือนในหมู่บ้านระบายน้ำเสียเสียออกจากบ้านไม่มีที่ระบายออกจากหมู่บ้าน ซึ่งก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ	ในแต่ละหมู่บ้านต้องการให้ก่อสร้างรางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำ
- การไฟฟ้า	โดยรวมทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าเข้าถึงตลอด แต่มีปัญหาเรื่องไฟฟ้าตามที่สาธารณะ ถนน และปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน, พื้นที่การเกษตรแบบผสมผสาน ซึ่งเกษตรกรดำเนินการตามแนวพระราชดำริ	เพิ่มการขยายเขตไฟฟ้าในแต่ละหมู่บ้านเพื่อครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตรและมีไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนในหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
- ระบบประปา	ส่วนใหญ่มีประปาใช้ครบทุกครัวเรือน แต่ประปาส่วนมากเป็นประปาหมู่บ้านสูบน้ำดิบจากแหล่งน้ำธรรมชาติ โดยไม่ผ่านการกลั่นกรอง ทำให้น้ำไม่สะอาด และเค็มในฤดูแล้งน้ำไม่พอใช้	ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - การประกอบอาชีพและผลผลิตตกต่ำ	ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรต้องอาศัยน้ำธรรมชาติ(น้ำฝน)การขาดระบบชลประทานที่ดี ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบางแห่ง และบางแห่งขาดน้ำ ขณะที่บางหมู่บ้านอาศัยน้ำจากอ่างเก็บน้ำโสกงูเหลือมทำให้ผลผลิตด้านการเกษตรต่อไร่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น	การส่งเสริมอาชีพที่มีความหลากหลายให้สามารถเพิ่มพูนรายได้หลังฤดูเก็บเกี่ยว
- เทคโนโลยีการเกษตร	การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร ทำให้ปลูก พืชไม่เหมาะกับสภาพดินขาดการบำรุงรักษามีศัตรูพืช ดินเป็นดินเค็มผลผลิตต่อไร่น้อย - ปัญหามีรายได้น้อย และภาระหนี้สิน - ปัญหาขาดตลาดรองรับสินค้าที่ชาวบ้านผลิต - ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ	การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตรให้แก่เกษตรกรสามารถปรับปรุงพันธุ์และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นหาตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตร ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาการว่างงาน	ในพื้นที่ขาดแหล่งงาน จึงต้องอพยพออกนอกพื้นที่เพื่อหางานทำ ทำให้ขาดการพัฒนาถิ่นเกิด	การส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ -แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการทำการเกษตร	แหล่งน้ำที่มีไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้ขาดน้ำในฤดูแล้ง ขาดการบริหารการใช้น้ำจากชลประทานทำให้เกษตรกรใช้น้ำอย่างฟุ่มเฟือย แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน	การพัฒนาแหล่งน้ำในแต่ละหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้น
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข - การบริการ	ขาดเครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์สำหรับป้องกันและรักษาโรคที่นอกเหนือจากโรคท้องถิ่นทั่วไป เช่น โรคหัวใจ โรคไต ฯลฯ	การส่งเสริมให้มีเครื่องมือที่สามารถช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖.ปัญหาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - ศาสนา	เยาวชนห่างไกลวัด ทำให้ขาดที่พึ่งทางใจ ขาดศีลธรรม ไม่รู้จัดบาปบุญคุณโทษ	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนให้มากขึ้น

- การศึกษา	สถานศึกษาขาดการปรับปรุงซ่อมแซม ไม่มีเครื่องมือและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เด็กส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาถึงขั้นมัธยมปลาย	ส่งเสริมการศึกษาที่หลากหลาย ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะแก่การเรียนรู้และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ
- วัฒนธรรมประเพณี	ประชาชนไม่เคร่งครัดในทางปฏิบัติเพื่อสืบสานวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน เด็ก เยาวชน ไม่รู้จักประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น	จัดการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ เด็ก เยาวชนได้รู้จักและร่วมอนุรักษ์
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
- ทรัพยากรป่าไม้	ต้นไม้ถูกทำลาย โดยขาดการปลูกทดแทน	ปลูกต้นไม้เพิ่มมากขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน
- ทรัพยากรดิน	ดินเป็นดินเค็มใช้ปลูกพืชการเกษตรได้ไม่ดี การขาดการบำรุงดิน	การปลูกพืชบำรุงดินและการส่งเสริมด้านพันธุ์พืชที่เหมาะแก่ดิน บำรุงดิน
- ทรัพยากรน้ำ	ขาดการรักษาแหล่งน้ำ ทำให้ตื้นเขิน สกปรกมีวัชพืช	การขุดลอก ขยาย แหล่งน้ำให้มีความสามารถกักเก็บให้ได้ปริมาณมาก
- สิ่งแวดล้อม	ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการรักษาสภาพแวดล้อม ชุมชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง การปล่อยสัตว์เลี้ยงในชุมชนทำให้มูลสัตว์มีอยู่ตามถนนหนทาง การปล่อยน้ำเสียจากบ้านลงในพื้นที่สาธารณะโดยขาดการระบายทำให้มีน้ำท่วมขังเน่าเสีย เกิดแหล่งเพาะพันธ์เชื้อโรค	จัดการหาระบบการจัดการขยะในแต่ละหมู่บ้าน และจัดซื้อรถขนขยะ รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดนใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ในภาพรวม ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รบประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก มีศูนย์บริการประชาชน เจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันระดับตำบลในการให้บริการ อำนวยการช่วยเหลือเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าท่องเที่ยวให้ความสนใจ

๒. จุดอ่อน (W = WEAJBESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชนชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมมือกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- รัฐมีการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- ด้านผู้นำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T = THREAT)

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ตามแผนพัฒนาห้าปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลในการดำเนินงานการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.

- ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการเกษตรในตำบล
- ส่งเสริมการจ้างนักเรียนในช่วงปิดเทอม

ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบล
- ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง
- ขุดลอกลำห้วยเพื่อกักเก็บน้ำ
- พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา

ผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

ผลการดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษา อบรมในหลักสูตรต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
- ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ
- การลดปริมาณขยะมูลฝอย
- โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.)

ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
- สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

.....

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖)พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้ดำเนินการตามภารกิจ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ ความไม่มี ความไม่รู้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี และแผนปฏิบัติการประจำตำบลประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้ดำเนินการกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางน้ำ และการรักษาทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และทางการเกษตร
๓. ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีการอื่น
๔. ให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕.การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๖.การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น
๗.การสาธารณูปการ
๘.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.ส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
๓.การป้องกันโรคและการระงับโรคติดต่อ
๔.ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๕.การจัดการศึกษา
๖.การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส
การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๘.การส่งเสริมการกีฬา

๙.การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๐.การสาธารณสุขการอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.การผังเมือง

๔.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖.การจัดการให้มี และการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๗.การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๘.การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์

๙.การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๐.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๗.การท่องเที่ยว

๘.การจัดให้มี ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๙.การขนส่งและการวิศวกรรมการจราจร

๑๐.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุลักษณ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒..การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดการศึกษา

๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓.การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท่องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องมีการแบ่งให้กับสภาตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาอบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาของ อบต.ได้ และที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

.....

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ภารกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
๔.การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
๕.การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖.การพัฒนารายได้
๗.การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.การสนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓.การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬา และการออกกำลังกาย
๔.การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

.....

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งเป็นตัวช่วยในการกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอกจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยนำมาพิจารรณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ (ระดับตัวบุคคล)

<u>จุดแข็ง</u> S	**<u>จุดอ่อน</u> W**
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๗-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอ ๔. เป็นคนในเขตพื้นที่และเขตใกล้เคียงจึงสามารถประสานงานกับผู้นำชุมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒.ทำงานในลักษณะโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี

<u>โอกาส</u> O ๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหารและสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน	**<u>ข้อจำกัด</u> T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ๒. ระดับความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยุ่งยากของงาน ๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ๔. การปิดกั้นทางความคิด ไม่เปิดรับสิ่งใหม่

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกบุคลกรสามารถทำงานนอกเวลาราชการได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหาร และสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ๕. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชนมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น	**<u>จุดอ่อน</u> W** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ๓. อาคารสำนักงานแคบไม่เอื้อในการปฏิบัติราชการ ๔. ความจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนในเขตพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหาร และสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**<u>ข้อจำกัด</u> T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ๒. ระดับความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยุ่งยากของงาน ๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ๔. การปิดกั้นทางความคิด ไม่เปิดรับสิ่งใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการ และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๓๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครู ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และ

พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา โดยนำข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงมาเปรียบเทียบในการกำหนดตำแหน่ง และจำนวนบุคลากร ดังนี้

ลำดับที่	อปท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง	ขนาด (ตร.กม.)
๑	อบต.กุดจอก	๔๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๑	๑	๓	๑๑	๔๖.๖๕
๒	อบต.ขุนทอง	๕๖,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	-	๔	๓๗	๕๑
๓	อบต.ห้วยยาง	๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๑	๑	๑๕	๕๙.๘๖
๔	อบต.หนองแจ้งใหญ่	๕๐,๘๕๐,๐๐๐	๒๗	-	๕	๑๗	๓๕.๒๗
๕	อบต.โนนทองหลาง	๖๑,๗๘๖,๖๕๐	๒๘	๑	๑๕	๑๖	๕๘.๘๑
๖	อบต.เสมาใหญ่	๔๑,๐๑๕,๘๐๐	๓๓	-	๒	๗	๓๑.๘๐
๗	อบต.ดอนตะหนิน	๓๗,๗๙๘,๐๐๐	๒๒	-	๒	๑๓	๒๙
๘	อบต.ด่านช้าง	๕๔,๔๕๗,๐๐๐	๒๑	-	๒	๑๗	๒๙.๗๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่กำหนด ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป
-งานสารบรรณ	-งานสารบรรณ
-งานบันทึกข้อมูล	-งานบันทึกข้อมูล
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ
-งานกฎหมายและคดี	-งานกฎหมายและคดี
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์
-งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ	-งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานอำนวยการ	-งานอำนวยการ
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน
-งานฟื้นฟู	-งานฟื้นฟู
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	๑.๕ งานกิจการสภา อบต.
-งานระเบียบข้อบังคับประชุม	-งานระเบียบข้อบังคับประชุม
-งานการประชุม	-งานการประชุม
-งานอำนวยการและประสานงาน	-งานอำนวยการและประสานงาน
๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
-งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ	-งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ
-งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย	-งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย
-งานข้อมูลด้านชุมชน	-งานข้อมูลด้านชุมชน
-งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ	-งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๓. กองช่อง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง	**๓. กองช่อง** ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานขุดดินถมดิน -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเฝ้าระวังหน้าดิน	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานขุดดินถมดิน -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเฝ้าระวังหน้าดิน
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์	**๕. กองส่งเสริมการเกษตร** ๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖. กองสาธารณสุข	**๖. กองสาธารณสุข**
๖.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๖.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๖.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๖.๓งานรักษาความสะอาด	๖.๓งานรักษาความสะอาด
๖.๔งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๖.๔งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๖.๕งานควบคุมโรค	๖.๕งานควบคุมโรค
๖.๖งานบริการสาธารณสุข	๖.๖งานบริการสาธารณสุข
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**
๗.๑งานตรวจสอบภายใน	๗.๑งานตรวจสอบภายใน
๗.๒งานควบคุมเอกสารทางการเงิน	๗.๒งานควบคุมเอกสารทางการเงิน
๗.๓งานคลังพัสดุและยานพาหนะ	๗.๓งานคลังพัสดุและยานพาหนะ
๗.๔งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง	๗.๔งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง
๗.๕งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	๗.๕งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘.๑ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดตำแหน่งบุคลากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต.

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๘ นิติกร (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๗๐) จำนวน ๑ อัตรา

๙. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	ลูกจ้างประจำ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u>

๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	วิศวกรโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นายช่างสำรวจ (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๗๐)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฆ่าเสือ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานธุการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>

๑.	ผู้อำนวยการกองส่งการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานสัตวบาล	จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(๒๕๗๐-๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
๑๑	คนงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฆ่าเสือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๓๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
	กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๓๗	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๔	๔	๔	๔		-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕		-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๗	๕๘	๕๘	๕๘	+๓/-๒	-	-	

<u>คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</u>

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
(๓ ๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก **(๑) + (๒) + (๓)**

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก **(๕)**

(๗) คิดจาก **(๕) + (๖)**

(๘) คิดจาก **(๗)** คูณ **๑๐๐** หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

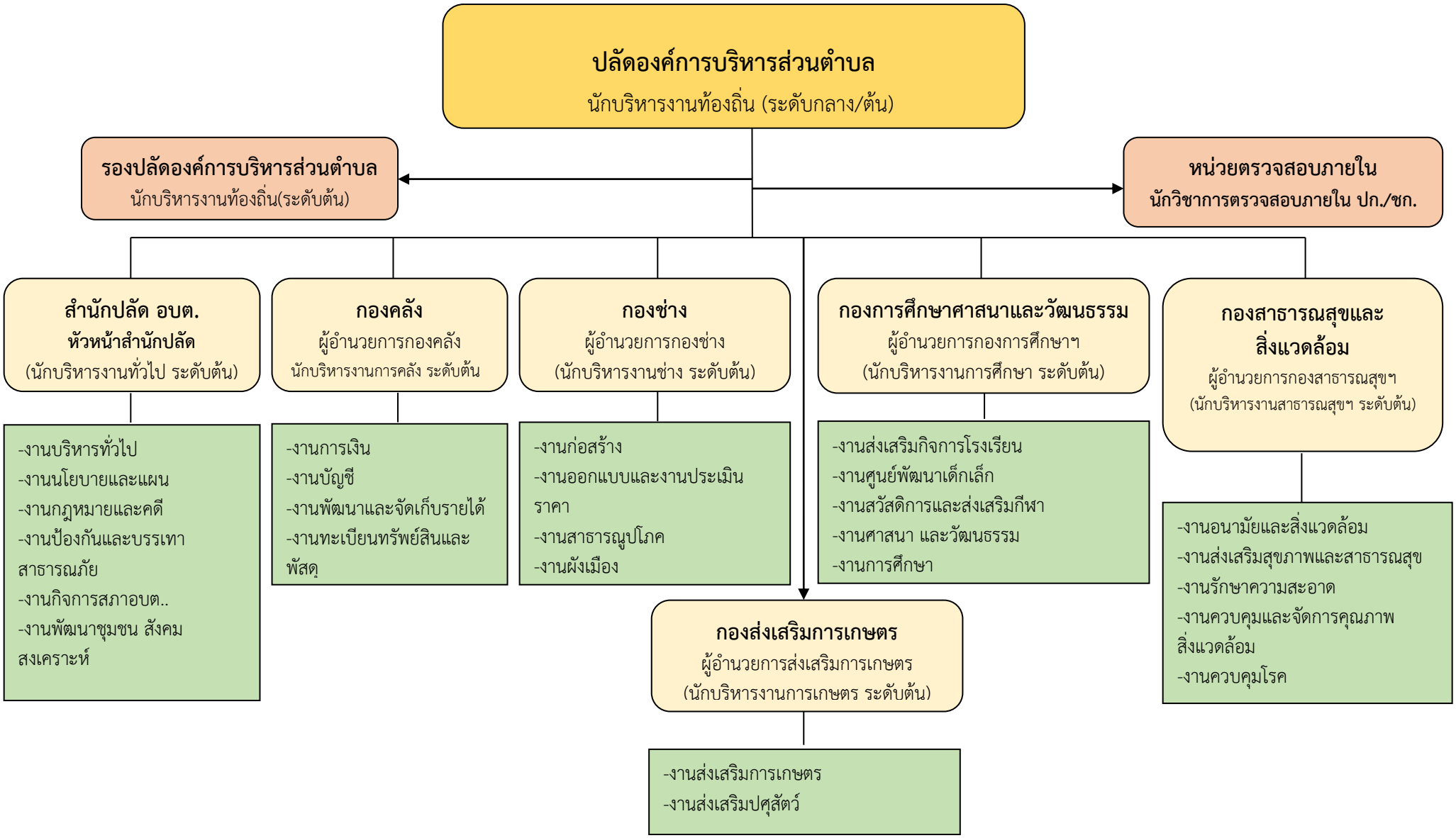
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๑๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๕๐	๖๐๓,๙๗๐	๖๓๗,๖๙๐	๖๗๓,๔๔๐	๔๔,๑๘๐
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๔๙๐	๓๖,๕๕๐	๓๘,๗๕๐	๖๐๙,๑๗๐	๖๔๕,๗๒๐	๖๘๔,๔๗๐	๔๗,๘๙๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๔๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๙๐	๕๓๕,๙๐๐	๕๖๘,๐๖๐	๖๐๒,๑๕๐	๔๒,๑๓๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๗๒๐	๒๗,๒๗๐	๒๘,๙๐๐	๔๕๔,๓๖๐	๔๘๑,๖๓๐	๕๑๐,๕๓๐	๓๕,๗๒๐
๗	นักทรัพยากรบุคคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๑๐	๒๑,๒๑๐	๒๒,๔๙๐	๓๕๓,๔๙๐	๓๗๔,๗๐๐	๓๙๗,๑๙๐	๒๗,๗๙๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๔๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๑๘๐	๒๘,๘๑๐	๓๐,๕๔๐	๔๘๐,๐๖๐	๕๐๘,๘๗๐	๕๓๙,๔๑๐	๓๗,๗๔๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๑๙๐	๒๔,๕๘๐	๒๖,๐๕๐	๔๐๙,๕๙๐	๔๓๔,๑๗๐	๔๖๐,๒๒๐	๓๒,๒๐๐
๑๐	นิติกร	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐				+๑			๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๕,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๔๐๒,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(ตามภารกิจ)		๑	๐	๑๓๖,๕๖๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	คนงาน		๑๔	๑๓	๑,๔๐๔,๐๐๐	๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๔	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๓๐	๒๗,๖๙๐	๒๙,๓๖๐	๔๖๑,๔๙๐	๔๘๙,๑๘๐	๕๑๘,๕๔๐	๓๖,๒๘๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๐๐	๑๔,๙๕๐	๑๕,๘๕๐	๒๔๙,๐๖๐	๒๖๔,๐๑๐	๒๗๙,๘๖๐	๑๙,๕๘๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๒๘๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๘๙,๐๔๐	๒๙,๑๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๑	ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๒๐	๓๓,๗๘๐	๓๕,๘๑๐	๖๐๔,๙๘๐	๖๓๘,๗๖๐	๖๗๔,๕๗๐	๔๔,๑๘๐
๒๒	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๘๓๐	๒๔,๒๐๐	๒๕,๖๕๐	๔๐๓,๒๓๐	๔๒๗,๔๓๐	๔๕๓,๐๘๐	๓๑,๗๐๐
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑	๑	๒๕๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๕๐	๑๖,๓๗๐	๑๗,๒๕๐	๒๗๑,๐๗๐	๒๘๗,๔๔๐	๓๐๔,๖๙๐	๒๑,๓๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๖	ผู้ช่วยนักผังเมือง		๑	๐	๒๑๗,๘๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๒๘	ผ.อ.กองศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๐	๓๑๕,๗๑๐	๓๓๔,๖๖๐	๓๕๔,๗๔๐	๒๔,๘๒๐
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๑๙๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๑๑,๔๖๐	๑๒,๑๕๐	๑๒,๘๘๐	๒๐๒,๓๘๐	๒๑๔,๕๓๐	๒๒๗,๔๑๐	๑๕,๙๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่																		
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดอนฆ่าเสือ																		
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)																		
๓๘	ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๙	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม

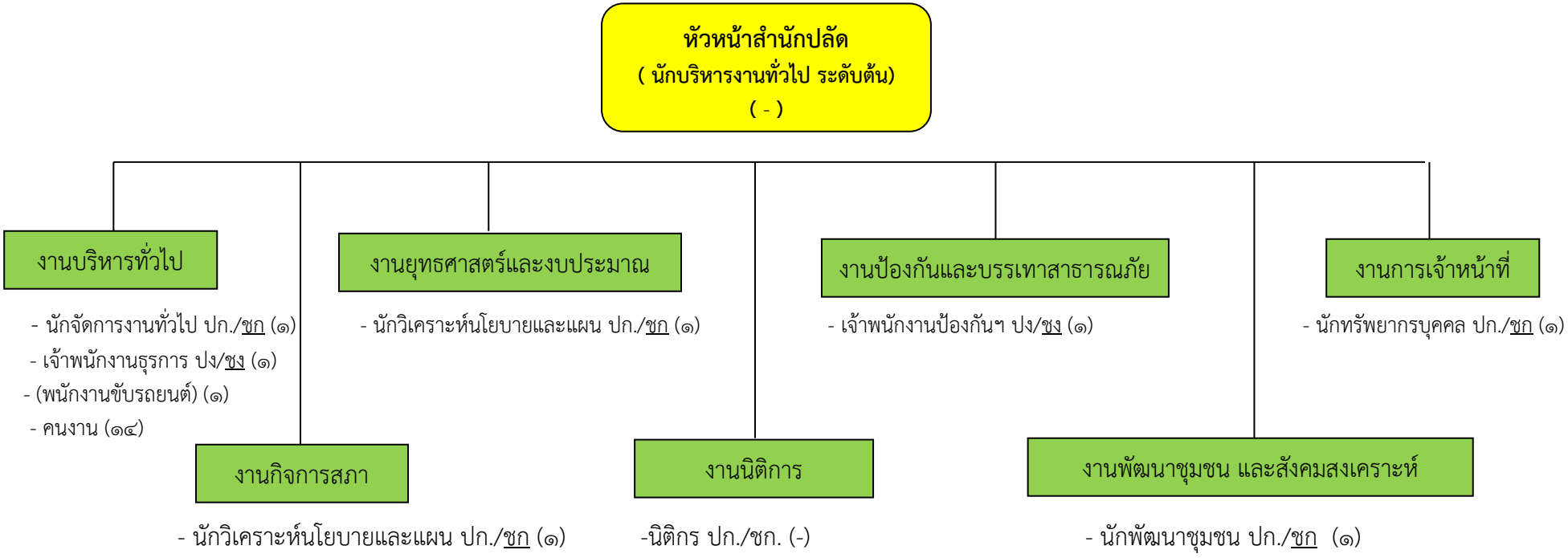
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																		
๔๒	ผ.อ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๙๙๐	๓๐,๗๓๐	๓๒,๕๗๐	๕๑๒,๑๑๐	๕๔๒,๘๔๐	๕๗๕,๔๑๐	๔๐,๒๖๐
๔๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๔๐	๒๘,๙๘๐	๓๐,๗๒๐	๔๘๒,๙๘๐	๕๑๑,๙๖๐	๕๔๒,๖๘๐	๓๗,๙๗๐
	รวม		**๕๗**	**๓๙**			**๕๘**	**๕๘**	**๕๘**	**+๓/-๒**	**-**	**-**	**๑,๓๖๕,๓๐๐**	**๗๙๒,๓๗๒**	**๘๔๑,๘๕๔**	**๑๕,๘๘๔,๐๔๐**	**๑๖,๖๗๑,๒๗๒**	**๑๗,๕๐๗,๙๘๔**	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๓๘๒,๖๐๖	๒,๕๐๐,๖๙๑	๒,๖๒๖,๑๙๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๒๖๖,๖๔๖	๑๙,๑๗๑,๙๖๓	๒๐,๑๓๔,๑๘๒	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๔.๐๘**	**๓๔.๐๖**	**๓๔.๐๗**	
(๘)	**งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น ปี ละ ๕%) (งบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ.๒๕๖๙ = ๕๑,๐๕๐,๐๐๐ บาท)**															**๕๓,๖๐๒,๕๐๐**	**๕๖,๒๘๒,๖๒๕**	**๕๙,๐๙๖,๗๕๖**	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

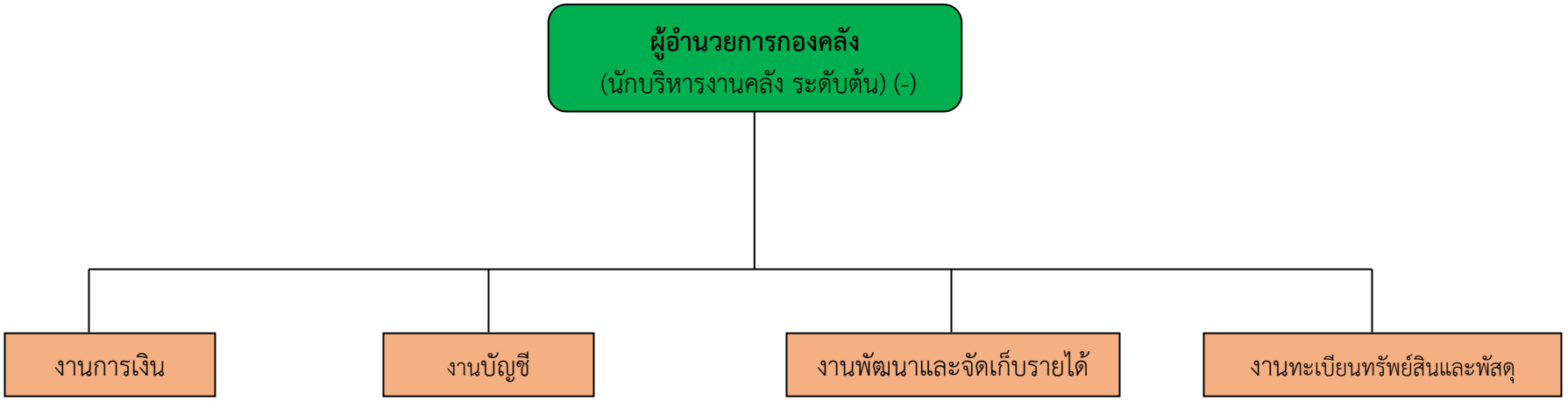


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



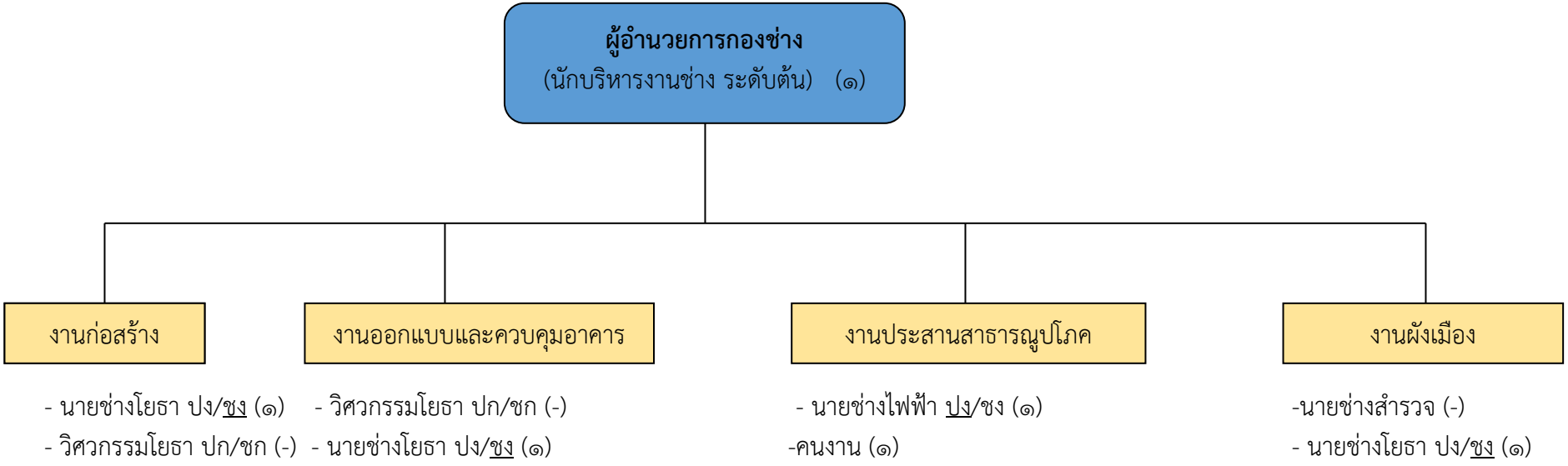
ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๑	-	-	๕	-	-	๒	-	-	๑๕	-	๒๓
มีคนครอง	-	-	-	๔	-	-	๒	-	-	๑๓	-	๑๙
ว่าง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๔

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



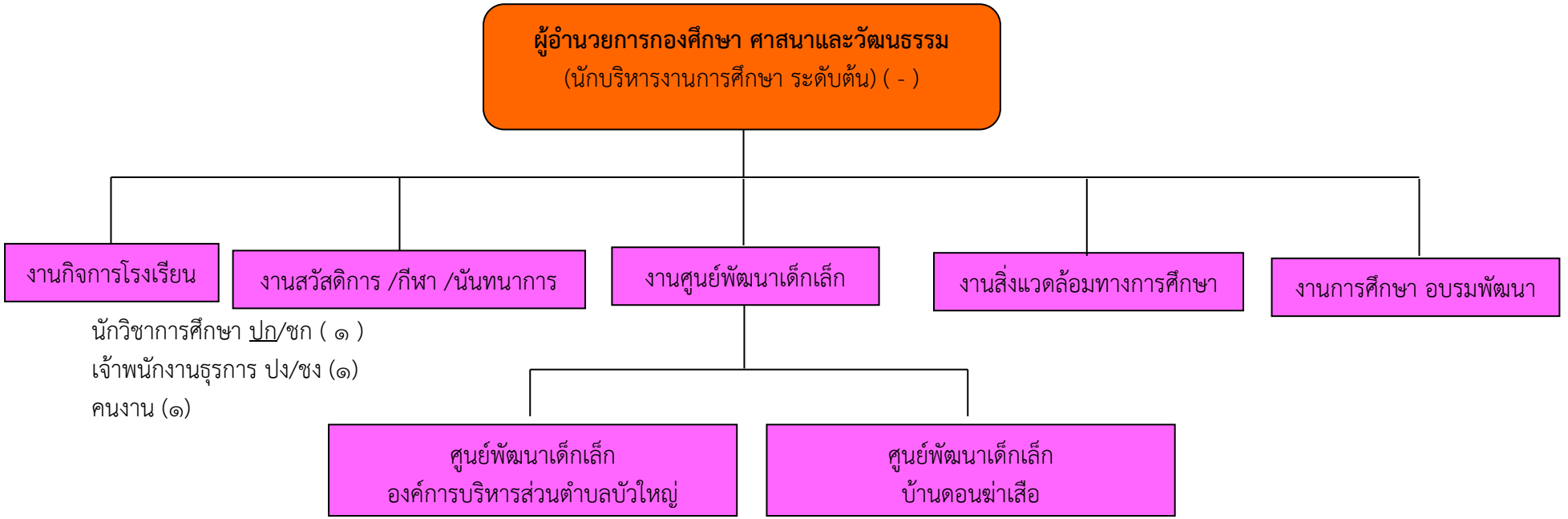
ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๑	-	๗
มีคนครอง	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๔
ว่าง	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



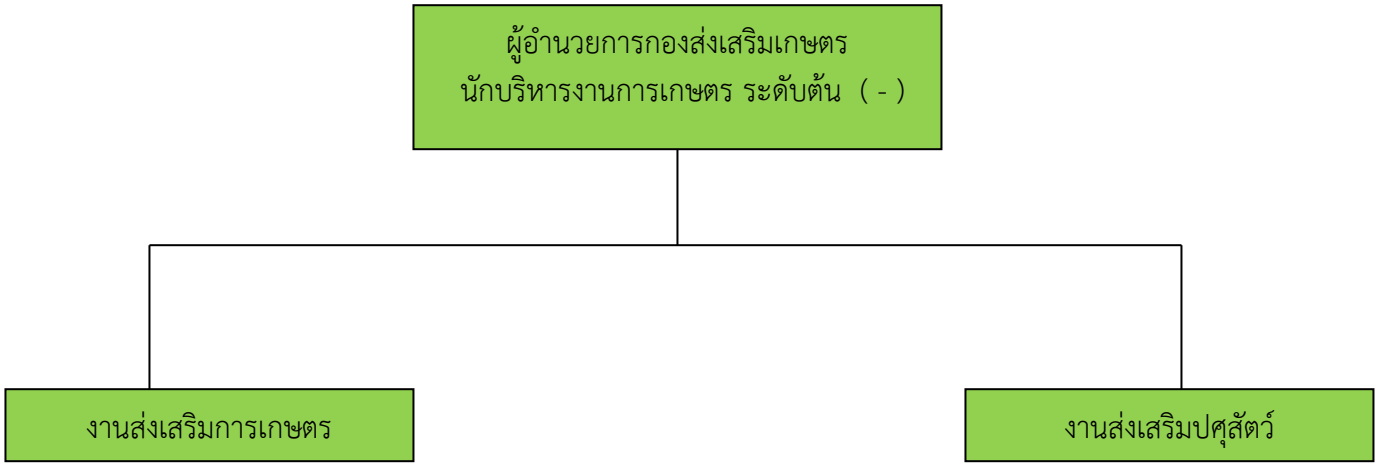
ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	๖
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๔
ว่าง	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๓	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๒	๒	๑๐
มีคนครอง		-	-	๒	-	-	๑	-	-	๒	๒	๗
ว่าง	๓	-	-		-	-	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

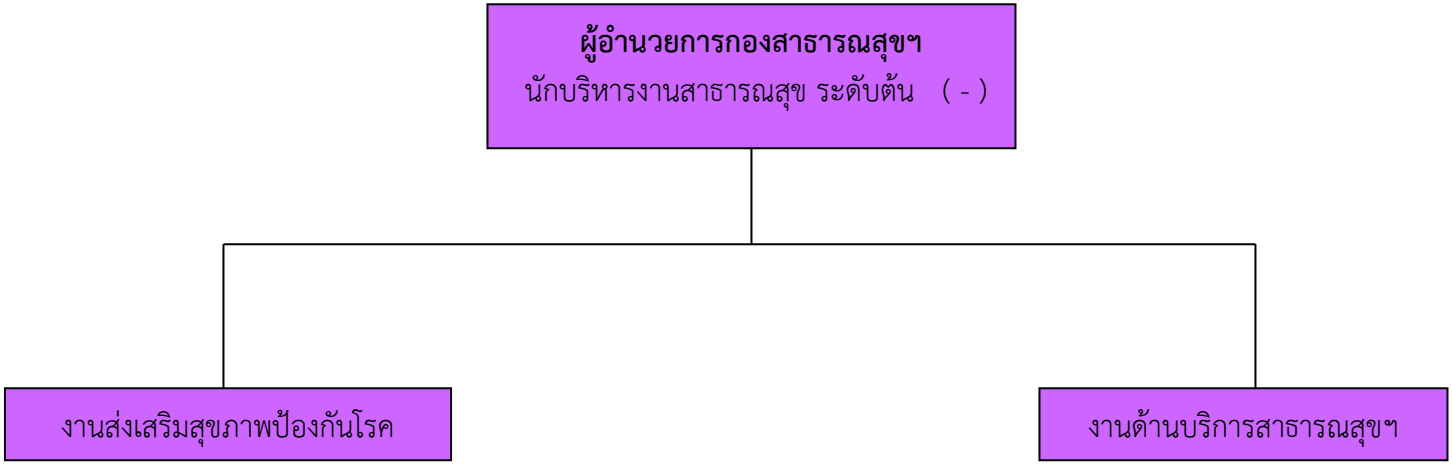


- นักวิชาการเกษตร ปก/ชก (๑)
  เจ้าพนักงานการเกษตร ปง/ชง (-)

เจ้าพนักงานสัตวบาล ปง/ชง (-)

ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๔
มีคนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
ว่าง	๑	-	-		-	-	๒	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (๑)
- พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก (-)
- เจ้าพนักงานธุการ ปง/ชง (-)
- คนงาน (๑)

- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (๑)
- พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก (-)

ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.		ทั่วไป	ตามภารกิจ	
กรอบอัตรากำลัง	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	๕
มีคนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒
ว่าง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๒๐-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายเสวียน หมั่นกิจ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ ๔๔,๑๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)		๕๗๒,๑๖๐ ๔๔,๑๘๐
๑.สำนักปลัด อบต.												
๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐		๔๗๗,๗๒๐
๔	จ่าเอกสนั่น จันทะโคตร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๙๐×๑๒)			๕๗๔,๖๘๐ ๔๗,๘๙๐
๕	นายอนุสรณ์ อัศวเสนา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐×๑๒)			๕๐๕,๕๖๐ ๔๒,๑๓๐
๖	นางสาวกชพร หินเธาว์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๒๘,๖๔๐ (๓๕,๗๒๐×๑๒)			๔๒๘,๖๔๐ ๓๕,๗๒๐
๗	นายชัยยัณต์ คงมา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๙๐×๑๒)			๓๓๓,๔๘๐ ๒๗,๗๙๐
๘	จ่าเอกสมพร พรมหญ้าคา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๕๒,๘๘๐ (๓๗,๗๔๐×๑๒)			๔๕๒,๘๘๐ ๓๗,๗๔๐
๙	จ.อ.วรวลัญช์ วงค์ชาลี	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐×๑๒)			๓๘๖,๔๐๐ ๓๒,๒๐๐
๑๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-						ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	ว่าง		-		-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๓	ว่าง		-	คนงาน	-	-		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวณุชญา จัดนอก	ปวส. (บัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวอัญชลี โฆสิกุล	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นายธีรพล แดนสันเทียะ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายมนตรี พินไธสง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางวันเพ็ญ ขันอาษา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพิทักษ์ แก้วศรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายประจักษ์ กกอู่	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายคมสันต์ การปลูก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายขจรศักดิ์ พันนา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายบงกช สนิทนอก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายอนุศักดิ์ ยอดนา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายธนกร แสงอรุณ	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวอริษา ณ วิเศษ	ปวส. โยธา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒.กองคลัง												
๒๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๘	นางสาวราตรี มีภู่	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒)			๔๓๕,๓๖๐ ๓๖,๒๘๐
๒๙	นางภคมน ศรีนอก	ปวส. การบัญชี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญ	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)			๒๓๔,๙๖๐ ๑๙,๕๘๐
๓๐	ว่าง	ปวช.	๒๐๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๐๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๑	ว่าง	ปวช	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓-๐๔ ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๓๒	นางพิกุล ตู้กลาง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)			๓๔๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นางยมนา แก่งอินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓.กองช่าง												
๓๔	นายสุภาพ วงค์อำมาตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๗๒,๑๖๐ ๔๔,๑๘๐
๓๕	นายสมศักดิ์ ผ่องเพิ่ม	ปริญญาตรี (วิศวกรรมผังเมือง)	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐x๑๒)			๓๘๐,๔๐๐ ๓๑,๗๐๐
๓๖	นายประพันธ์ ทานกระโทก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๕๕,๗๒๐ (๒๑,๓๑๐x๑๒)			๒๕๕,๗๒๐ ๒๑,๓๑๐
๓๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๘	ว่าง	ปวช	-	-		๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นายมานพ ทองคำ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๐	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผ.อ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๑	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่					ว่างเดิม
๔๒	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนฆ่าเสือ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนฆ่าเสือ					ว่างเดิม
๔๓	นางสาวนุชจรีย์ คำโมรี	ปริญญาตรี (ทางการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙๗,๘๔๐ (๒๑,๘๒๐x๑๒)			๒๙๗,๘๔๐ ๒๔,๘๒๐
๔๔	นายศรัณย์ แซ่โง้ว	ปวช.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐x๑๒)			๑๙๐,๙๒๐
๔๕	นางอรนุช คำสุวรรณ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒	ครู	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒	ครู	ชก.	๔๑๙,๕๒๐ (๓๔,๙๖๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๙,๕๒๐ ๓๔,๙๖๐
พนักงานเจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นางสมมาศ หึมวัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๙,๙๒๐ (๑๖,๖๖๐x๑๒)			๑๙๙,๙๒๐ ๑๖,๖๖๐
๔๗	นางสาวสุจิตรา ยิ่งผล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๙๓,๒๘๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)			๒๙๓,๒๘๐ ๒๔,๔๔๐

พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	นางสาวอุทัยวรรณ คอกสี	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวชนิดา หมื่นนาริน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๕.กองส่งเสริมการเกษตร												
๕๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐
๕๒	ว่าง	-	-	-	-	๒๐ ๓ ๑๔ ๔๔๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๕๓	ว่าง	-	-	-	-	๒๐ ๓ ๑๔ ๔๔๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวด (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๕	นายประดิษฐ์ งอกชัยภูมิ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๔๘๓,๑๒๐ ๔๐,๒๖๐
๕๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๕๗	ว่าง	ปวช.	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๘	นางประคอง วงศ์ษา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๙	นางสาวหนึ่งฤทัย ปะสังติโย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)			๔๕๕,๖๔๐ ๓๗,๙๗๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ยังตะหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาสู่Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมรการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยต้องคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบติจิทัลที่ทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พร้องทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ มาสารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยกันตนเอง อินเตอร์เนต เวปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอบพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสียง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์อง๕ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลกรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว อัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(๒๕๗๐-๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					-	-	-	
๑๑	คนงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๕	ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฆ่าเสือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
	กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๓๗	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๔	๔	๔	๔		-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.จัดสอบ
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕		-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๗	๕๘	๕๘	๕๘	+๓/-๒	-	-	

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ที่๑๔๐/ ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่๑๔เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
****

ผู้เข้าประชุม

๑. นางสาวสุกัญญา ชัยศรี	นายก อบต.บัวใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. นายเสวียน หมั่นกิจ	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายสุภาพ วงค์อำมาตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวราตรี มีภู่	นักวิชาการเงินและบัญชี รรท.ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวนุชจรีย์ คำโมรี	นักวิชาการศึกษา รรท.ผอ.กองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. นายประดิษฐ์ งอกชัยภูมิ	นักวิชาการสาธารณสุข รรท.ผอ.สาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางสาวภิรมย์ยา มณีวงษ์	นักวิชาการเกษตร รรท.ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. นางสาหนึ่งฤทัย ปะสังติโย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. จ่าเอกสนั่น จันทะโคตร์	นักจัดการงานทั่วไป รรท.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ
๑๐. นายชัยยัณต์ คงมา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ประชุมครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ที่ ๑๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **๓.๑ การพิจารณาวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒)**

ประธานฯ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององ๕การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้ให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ร่วมกันเสนอ และพิจารณา การกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการ ค่ะ

รองปลัด อบต.บัวใหญ่ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ การวิเคราะห์ปริมาณงานและประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในส่วนของนักบริหารท้องถิ่น ต้น (ปลัด อบต.) (รองปลัด อบต.) สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๓๐๐,๑๘๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๓๖ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๒ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของสำนักงานปลัด สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี

๑,๙๑๓,๑๗๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒๓.๑๑ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ผมขอเสนอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งนิติกร ปก/ชก. กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

๒. ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

๓. กำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ ครับ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ผู้อำนวยการกองคลัง เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองคลัง ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๒๐,๙๘๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๗.๕๐ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๗ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ผู้อำนวยการกองช่าง เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองช่างในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๓๒,๕๒๕ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๗.๖๔ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ผมขอเสนอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง/ชง เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

๒. ขอเสนอยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักผังเมือง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองการศึกษาฯ ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๒๑,๙๖๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๘.๑๘ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๘ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตรสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดเวลาทั้งหมดต่อปี ๓๕๐,๓๔๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๔.๒๓ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๔ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองสาธารณสุขฯ ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๔๓๘,๕๒๘ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๕.๒๘ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๕ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นักวิชาการตรวจสอบภายใน เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานหน่วยงานตรวจสอบภายในสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดเวลาทั้งหมดต่อปี ๑๕๕,๒๐๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๓๙ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๑ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานฯ **๓.๒ การพิจารณาร่างกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)** ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๐๐๒๓.๒/ว๘๑๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของ องค์การปกครองส่วนตำบลบัวใหญ่สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ให้แต่ละส่วนราชการสรุปดำเนินการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในส่วนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และค่าภาระค่าใช้เกี่ยวกับกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งรายละเอียดอยู่ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่แนบให้กับทุกท่าน จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม เพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไปค่ะ

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่นๆ**

-ไม่มี -

ประธาน ฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน ฯ หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(นายชัยยัณต์ คงมา)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(จ่าเอกสนั่น จันทะโคตร์)

รรท.หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ประธานกรรมการ