

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้เกิดความคล่องตัวสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

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	๓๔
๑๑. ปัญหาที่แสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	๔๗
-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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 ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี

ความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค้าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นกรสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย 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 เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ

งานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 เพราะพื้นที่ของตำบลเป็นที่ราบลุ่มมีน้ำ (ลำคลอง) ไหลผ่านเหมาะแก่การปลูกข้าว และที่ดินส่วนใหญ่จะเหมาะแก่การเพาะปลูก 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 เนื้อที่ส่วนใหญ่อยู่ติดกับเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

๒. มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

<u>ทิศเหนือ</u>	ติดต่อกับเขตตำบลด่านช้างอำเภอบัวใหญ่
<u>ทิศใต้</u>	ติดต่อกับตำบลหนองแวงใหญ่ และตำบลเสมาใหญ่
<u>ทิศตะวันออก</u>	ติดต่อกับเขตตำบลกุดจอก
<u>ทิศตะวันตก</u>	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 บ้านคิมม่วง
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองตะไก่อ	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองแวงเนินสวรรค์

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 จำนวนและคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ผู้นำชุมชนในตำบลมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตตำบลบัวใหญ่ มีแหล่งน้ำที่เป็นลำน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน จำนวน ๘ สาย เช่น ลำห้วยโจด ลำห้วยลิงชี ไหลผ่านตอนกลางของตำบล และลำห้วยกสิกรรมอยู่ทางตอนล่างของตำบล มีหนองน้ำและสระน้ำกระจายอยู่ทั่วไปในตำบล

ตารางแสดงแหล่งน้ำธรรมชาติในเขตชุมชนตำบลบัวใหญ่

ลำดับที่	ชื่อลำห้วย	ขนาดกว้าง (เมตร)	ขนาดยาว (เมตร)	ขนาดลึก (เมตร)	ไหลผ่านหมู่บ้าน	หมายเหตุ
๑	ลำห้วยแคน	๑๘	๘,๐๐๐	๑.๕	หมู่ที่ ๒,๓,๗,๘	
๒	ลำห้วยโสภีขี้หนู	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	ลำห้วยลิงชี	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

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - การคมนาคม - การระบายน้ำ - การไฟฟ้า - ระบบประปา	<p>สภาพทั่วไปในตำบล ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ในฤดูฝนการคมนาคมสัญจรไปมาไม่สะดวก ได้แก่ หมู่ที่ ๖ และ หมู่ที่ ๗ รวมถึงถนนภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังทำให้สภาพทั่วไปของหมู่บ้านไม่สะอาด</p> <p>ทั้ง ๑๔ หมู่บ้านในเขตตำบลบัวใหญ่ไม่มีระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้ช่วงฤดูฝนมีน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และคร้วเรือนในหมู่บ้านระบายน้ำเสียเสียออกจากบ้านไม่มีที่ระบายออกจากหมู่บ้าน ซึ่งก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ</p> <p>โดยรวมทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าเข้าถึงตลอด แต่มีปัญหาเรื่องไฟฟ้าตามที่สาธารณะ ถนน และปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน, พื้นที่การเกษตรแบบผสมผสาน ซึ่งเกษตรกรดำเนินการตามแนวพระราชดำริ</p> <p>ส่วนใหญ่มีประปาใช้ครบทุกครัวเรือน แต่ประปาส่วนมากเป็นประปาหมู่บ้านสูบน้ำดิบจากแหล่งน้ำธรรมชาติ โดยไม่ผ่านการกลั่นกรอง ทำให้น้ำไม่สะอาด และเค็มในฤดูแล้งน้ำไม่พอใช้</p>	<p>การปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ใช้การได้ทุกฤดูกาล และมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย การก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และการก่อสร้างถนนคสล.ภายในหมู่บ้าน</p> <p>ในแต่ละหมู่บ้านต้องการให้ก่อสร้างระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำ</p> <p>เพิ่มการขยายเขตไฟฟ้าในแต่ละหมู่บ้านเพื่อครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตรและมีไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนในหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไป-มา</p> <p>ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน</p>

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - การประกอบอาชีพ และผลผลิตตกต่ำ - เทคโนโลยีการเกษตร	ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรต้องอาศัยน้ำธรรมชาติ(น้ำฝน)การขาดระบบชลประทานที่ดี ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบางแห่ง และบางแห่งขาดน้ำ ขณะที่บางหมู่บ้านอาศัยน้ำจากอ่างเก็บน้ำโสกกงเหลื่อมทำให้ผลผลิตด้านการเกษตรต่อไร่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร ทำให้ปลูกพืชไม่เหมาะสมกับสภาพดินขาดการบำรุงรักษามีศัตรูพืช ดินเป็นดินเค็มผลผลิตต่อไร่ต่ำ - ปัญหามีรายได้น้อย และภาระหนี้สิน - ปัญหาขาดตลาดรองรับสินค้าที่ชาวบ้านผลิต - ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ	การส่งเสริมอาชีพที่มีความหลากหลายให้สามารถเพิ่มพูนรายได้หลังฤดูเก็บเกี่ยว การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตรให้แก่เกษตรกรสามารถปรับปรุงพันธุ์และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นหาตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตร ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาการว่างงาน	ในพื้นที่ขาดแหล่งงาน จึงต้องอพยพออกนอกพื้นที่เพื่อหางานทำ ทำให้ขาดการพัฒนาถิ่นเกิด	การส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ -แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการทำการเกษตร	แหล่งน้ำที่มีไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้ขาดน้ำในฤดูแล้ง ขาดการบริหารการใช้จากชลประทานทำให้เกษตรกรใช้น้ำอย่างฟุ่มเฟือย แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน	การพัฒนาแหล่งน้ำในแต่ละหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้น
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข - การบริการ	ขาดเครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์สำหรับป้องกันและรักษาโรคที่นอกเหนือจากโรคท้องถิ่นทั่วไป เช่น โรคหัวใจ โรคไต ฯลฯ	การส่งเสริมให้มีเครื่องมือที่สามารถช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ศาสนา	เยาวชนห่างไกลวัด ทำให้ขาดที่พึ่งทางใจ ขาดศีลธรรม ไม่รู้จักบาปบุญคุณโทษ	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนให้มากขึ้น

<p>- การศึกษา</p> <p>- วัฒนธรรมประเพณี</p>	<p>สถานศึกษาขาดการปรับปรุงซ่อมแซม ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เด็กส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาถึงขั้นมัธยมปลาย</p> <p>ประชาชนไม่เคร่งครัดในทางปฏิบัติเพื่อสืบสานวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชน เด็ก เยาวชน ไม่รู้จักประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p>ส่งเสริมการศึกษาที่หลากหลาย ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะแก่การเรียนรู้และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>จัดการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้ เด็ก เยาวชนได้รู้จักและร่วมอนุรักษ์</p>
<p>๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ทรัพยากรป่าไม้</p> <p>- ทรัพยากรดิน</p> <p>- ทรัพยากรน้ำ</p> <p>- สิ่งแวดล้อม</p>	<p>ต้นไม้ถูกทำลาย โดยขาดการปลูกทดแทน</p> <p>ดินเป็นดินเค็มใช้ปลูกพืชการเกษตรได้ไม่ดี การขาดการบำรุงดิน</p> <p>ขาดการรักษาแหล่งน้ำ ทำให้ตื้นเขิน สกปรกมีวัชพืช</p> <p>ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการรักษาสภาพแวดล้อม ชุมชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง การปล่อยสัตว์เลี้ยงในชุมชนทำให้มูลสัตว์มีอยู่ตามถนนหนทาง การปล่อยน้ำเสียจากบ้านลงในพื้นที่สาธารณะโดยขาดการระบายนำให้น้ำท่วมขังเน่าเสีย เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค</p>	<p>ปลูกต้นไม้เพิ่มมากขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน</p> <p>การปลูกพืชบำรุงดินและการส่งเสริมด้านพันธุ์พืชที่เหมาะสมแก่ดิน บำรุงดิน</p> <p>การขุดลอก ขยาย แหล่งน้ำให้มีความสามารถกักเก็บให้ได้ปริมาณมาก</p> <p>จัดการหาระบบการจัดการขยะในแต่ละหมู่บ้าน และจัดซื้อรถขนขยะรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม</p>

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดนใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ในภาพรวม ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก

- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

- ประชาชนได้รับประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก มีศูนย์บริการประชาชนเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันระดับตำบลในการให้บริการ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและชุมชน

- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าท่องเที่ยวให้ความสนใจ

๒. จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้

- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง

- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

- ประชาชนยังไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมกันในการบริหาร

- 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 ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก 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
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆ
- 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 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล 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.การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น
- ๗.การสาธารณสุขการ
- ๘.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- ๓.การป้องกันโรคและการระงับโรคติดต่อ
- ๔.ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕.การจัดการศึกษา
- ๖.การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส
- ๗.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
- ๑๑.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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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 ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓.การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องมีการแบ่งให้กับสภาตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล บัวใหญ่ 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 ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร 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)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๗-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอ	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. เป็นคนในเขตพื้นที่และเขตใกล้เคียงจึงสามารถประสานงานกับผู้นำชุมชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๔. ขาดความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี

<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหาร และสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. ระดับความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยุ่งยากของงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>๔. การปิดกั้นทางความคิด ไม่เปิดรับสิ่งใหม่</p>
---	--

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกบุคลากรสามารถทำงานนอกเวลาราชการได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหาร และสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชนมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๓. อาคารสำนักงานแคบไม่เอื้อในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. ความจำกัดด้านวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนในเขตพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานตัวผู้บริหาร และสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. ระดับความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยุ่งยากของงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>๔. การปิดกั้นทางความคิด ไม่เปิดรับสิ่งใหม่</p>

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 ๓๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครู ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา และ

พนักงานจ้างทั่วไป ๑๙ อัตรา โดยนำข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงมาเปรียบเทียบในการกำหนดตำแหน่ง และจำนวนบุคลากร ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงานจ้าง	ขนาด (ตร.กม.)
๑	อบต.กุดจอก	๓๙,๖๙๗,๐๐๐	๒๓	๒	๔	๑๑	๕๖.๖๕
๒	อบต.ขุนทอง		๒๓		๑	๑๒	๕๑
๓	อบต.ห้วยยาง	๔๖,๓๐๐,๐๐๐	๒๓	๑	๑	๑๕	๕๙.๘๖
๔	อบต.หนองแจ้งใหญ่	๔๓,๓๑๘,๕๐๐	๒๐	-	๓	๑๓	๓๕.๒๗
๕	อบต.โนนทองกลาง	๕๗,๐๐๘,๑๐๐	๒๔	๑	๑๐	๑๒	๕๘.๘๑
๖	อบต.เสมาใหญ่	๓๕,๑๓๙,๖๐๐	๒๑	-	๒	๔	๓๑.๘๐
๗	อบต.ดอนตะหนิน	๓๔,๗๗๙,๑๕๐	๑๘	-	๒	๑๐	๒๙
๘	อบต.ด่านช้าง	๔๗,๕๘๔,๔๑๐	๑๘		๑	๑๙	๒๙.๗๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบันทึกข้อมูล <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบันทึกข้อมูล <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวย -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยและประสานงาน <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานข้อมูลด้านชุมชน -งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวย -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยและประสานงาน <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานข้อมูลด้านชุมชน -งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ

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

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

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

๔.1 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.	พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑ อัตรา
๙.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ 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

กองช่าง

๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	วิศวกรโยธา (ปรับแก้ตำแหน่ง)	จำนวน 1 อัตรา
๓.	นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นายช่างไฟฟ้า	จำนวน 1 อัตรา
๕.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๖.	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

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

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคคนละ ๑ ชั้น ของอัตรารเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรารเงินเดือนขั้นต่ำสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู(พ.ภ.ม.)เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.)เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรารไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

.....

คำอธิบาย

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มเติมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และพ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๗,๕๔๑,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๙,๙๑๘,๐๕๐ บาท $= (๔๗,๕๔๑,๐๐๐ \times ๕\%) + (๔๗,๕๔๑,๐๐๐) = ๔๙,๙๑๘,๐๕๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๒,๔๑๓,๙๕๓ บาท $= (๔๙,๙๑๘,๐๕๐ \times ๕\%) + (๔๙,๙๑๘,๐๕๐) = ๕๒,๔๑๓,๙๕๓$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๕,๐๓๔,๖๕๐ บาท $= (๕๒,๔๑๓,๙๕๓ \times ๕\%) + (๕๒,๔๑๓,๙๕๓) = ๕๕,๐๓๔,๖๕๐$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอกรบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ส่วนที่สูงสุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

*ข้อมูลในช่อง **เงินเดือน(๑)** ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
							2567	2568	2569	2567	2568	2569							
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	1	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
สำนักปลัด อบต.(01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	490,800	0	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	506,520	522,960	539,880	40,900
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	1	381,120	0	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	28,430
พนักงานจ้าง																			
10	พนักงานขับรถยนต์		1	1	166,080	0	1	1	1	-	-	-	6,720	3,960	7,200	172,800	176,760	183,960	13,840
11	คนงาน		14	14	1,512,000	0	14	14	14	-	-	-	0	0	0	1,512,000	1,512,000	1,512,000	9,000
กองคลัง (04)																			
12	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	1	234,960	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	19,580
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
ลูกจ้างประจำ																			
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	293,400	0	1	1	1	-	-	-	9,840	8,760	9,000	303,240	312,000	321,000	24,450
พนักงานจ้าง																			
18	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองช่าง(05)																			
19	ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
20	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง
21	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	1	0	297,900	0	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง
22	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	40,920	11,280	10,920	359,880	371,160	382,080	26,580
23	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	1	1	196,080	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	16,340

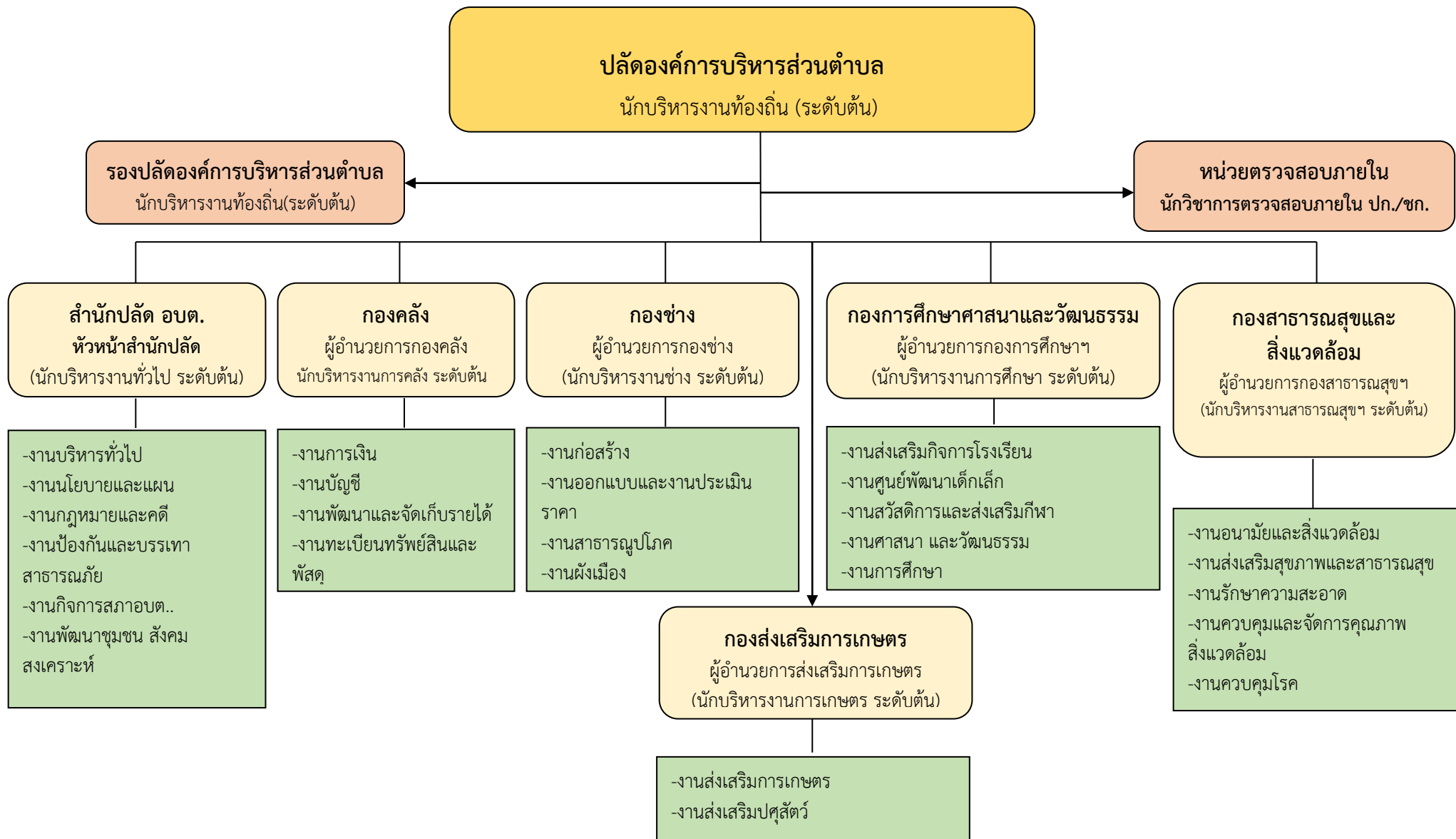
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้าง																			
24	ผู้ช่วยนักผังเมือง		1	1	190,680	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,360	206,400	214,680	15,890
25	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)																			
26	ผ.อ.กองศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
27	นักวิชาการการศึกษา	ปภ/ชก	1	1	214,560		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	17,880
28	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	0	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
29	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่																			
31	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
32	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
33	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดอนฆ่าเสือ																			
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
35	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(14)																			
36	ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
37	นักวิชาการเกษตร	ปภ/ชก	1	0	190,080		1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	15,840
38	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง.	1	0	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนด เพิ่ม
39	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง/ชง.	1	0	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนด เพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)																			
40	ผ.อ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
41	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
42	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปภ/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนด เพิ่ม
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	0	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
37	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

หน่วยตรวจสอบภายใน(12)

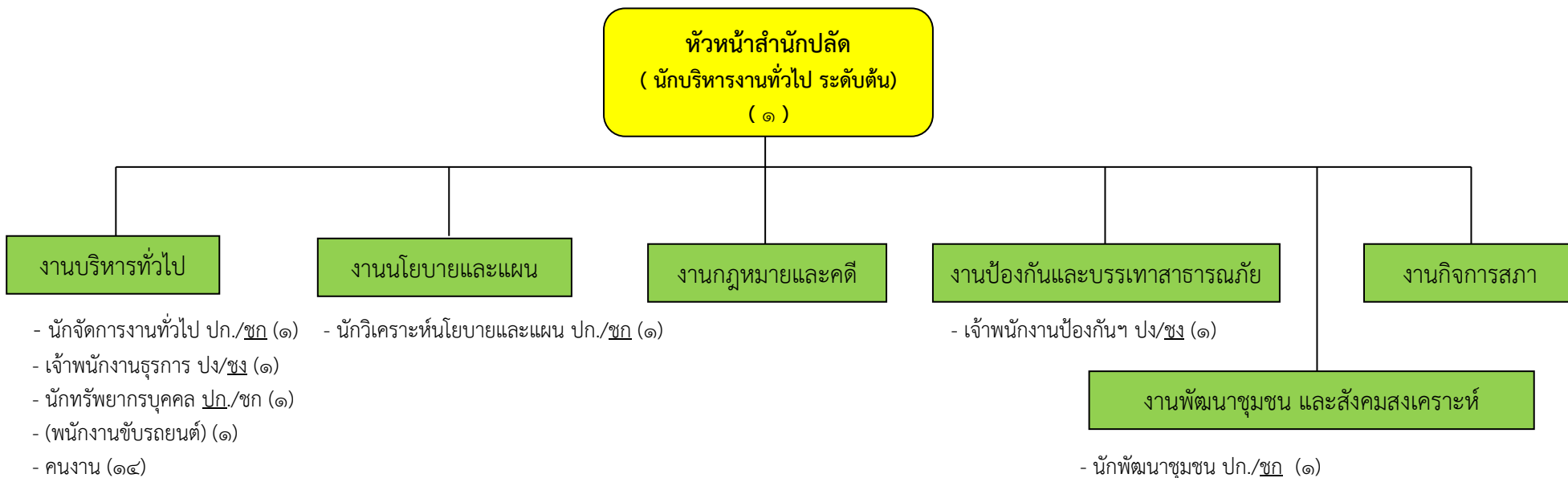
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
	รวม		57	43		342,000	57	57	57	+8/-1	-	-	2,245,907	376,428	386,629	13,846,127	14,219,988	14,604,049	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															2,076,919	2,132,998	2,190,607	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,923,046	16,352,986	16,794,656	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.90	31.20	30.52	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น ปี ละ 5%) (งบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ.2566 =47,541,000 บาท)															49,918,050	52,413,953	55,034,650	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

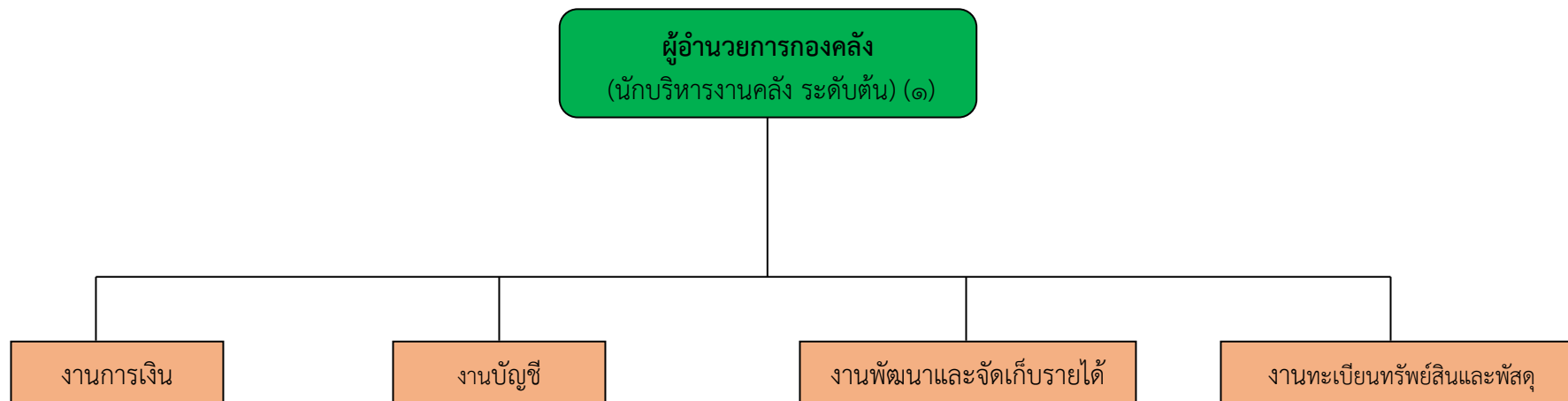


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	๑	๒	-	-	๑๕

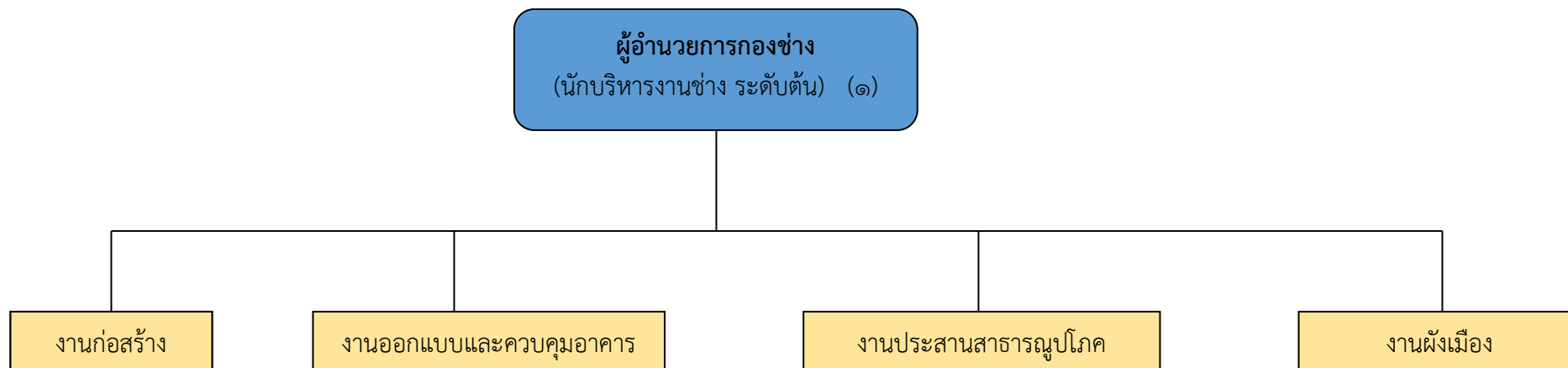
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชฎ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (-)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑

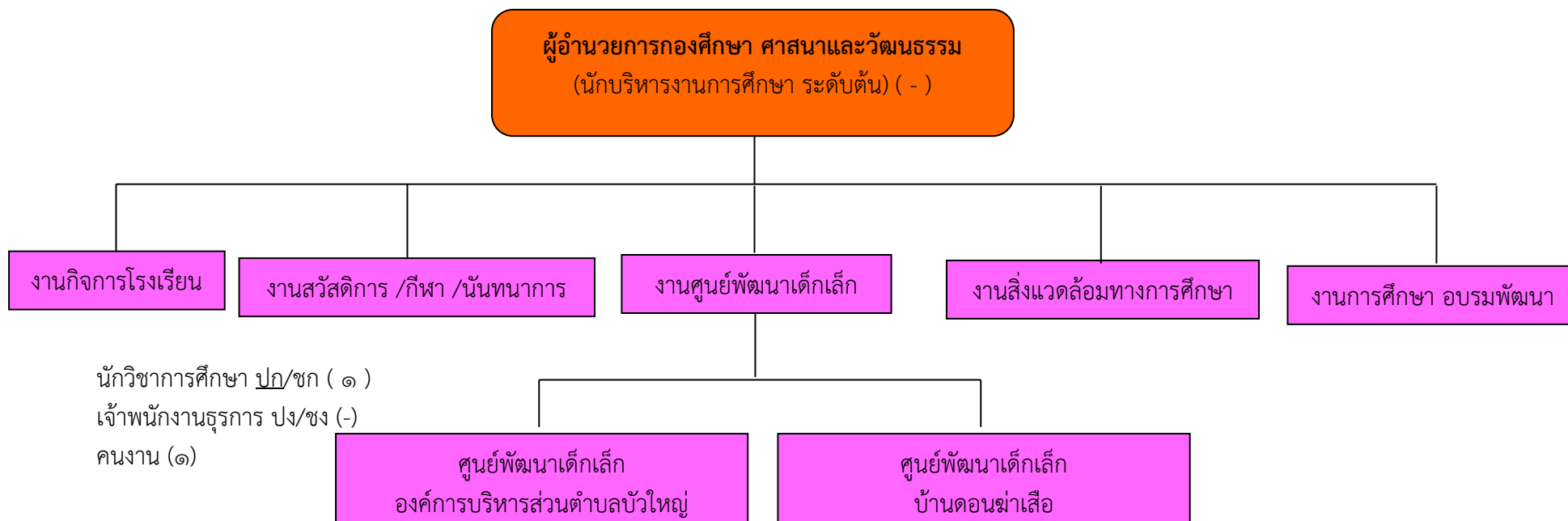
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- วิศวกรโยธา ปก/ชก (-)
- นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยนักผังเมือง (๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

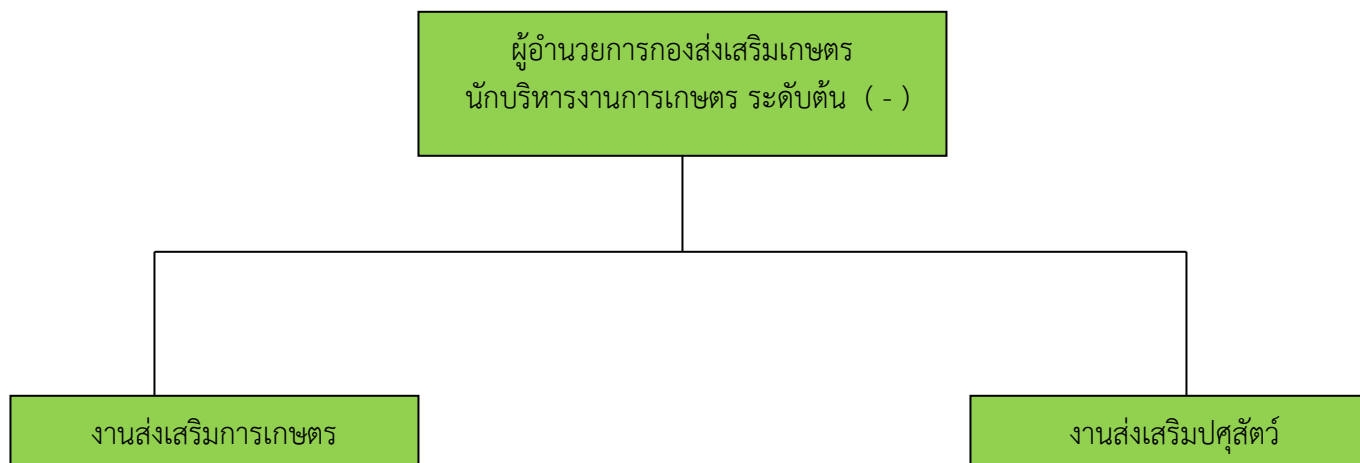


- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู คศ.๒ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฆ่าเสือ
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๔

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

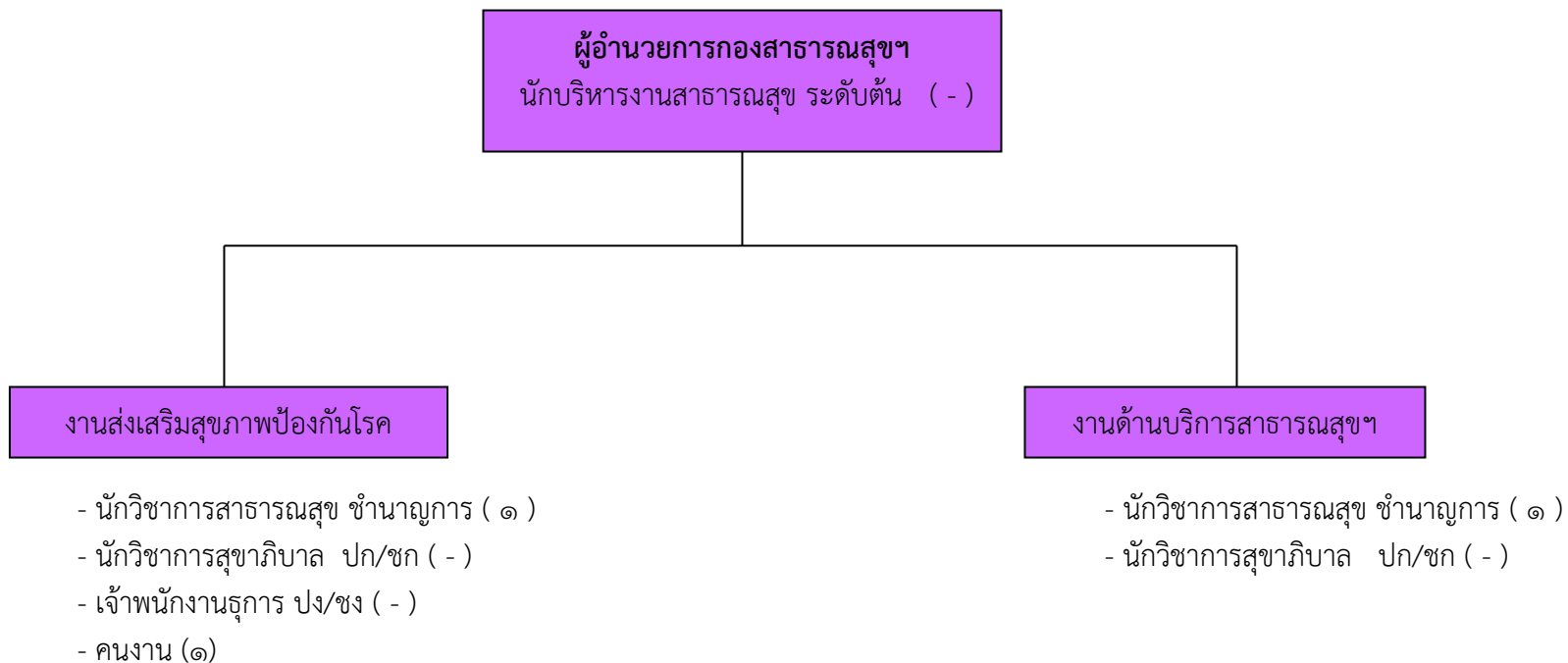


- นักวิชาการเกษตร ปก/ชก (-๑)
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง/ชง (-)

เจ้าพนักงานสัตวบาล ปง/ชง (-)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	20-3-001101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ต้น	548,040 (45670×12)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	716,040 (ว่างเดิม)
2	นางประนอม เจริญศรีเศรษฐ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	442,640 (35,220×12)	42,000 (3,500×12)		484,640
1.สำนักปลัด อบต.												
3	นายเสวียน หมั่นกิจ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	435,720 (36,310×12)	42,000 (3,500×12)		477,720
4	จำเอนกสนัน จันทะโคตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	475,560 (39,630×12)			475,560
5	นายอนุสรณ์ อัครเสนา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000 (33,000×12)			396,000
6	นางสาวกชพร หินเธาว์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	317,520 (26,460×12)			317,520
7	นายชัยวัฒน์ คงมา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	237,600 (19,800×12)			237,600
8	จำเอนกสมพร พรหมภู้าคา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	363,480 (30,290×12)			363,480
9	จ.อ.วรวิทย์ วงศ์ชาติ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	329,880 (27,490×12)			329,880
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นายปัญญา อ่องพิมาย	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	166,808 (13,840×12)			166,808
พนักงานจ้างทั่วไป												
11	นางสาวนิตยา สิมิ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
12	นางสาวณัฐญา จัดนอก	ปวส. (บัญชี)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
13	นางสาวอัญชลี ไชสิกุล	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
14	นายกวาง วัฒนโก	ป.4	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
15	นายมนตรี พินไธสง	ม.6	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
16	นางวันเพ็ญ ชันอาษา	ป.6	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
17	นายพิทักษ์ แก้วศรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
18	นายสุวิทย์ แดนสันเทียะ	ม.6	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
19	นายคมสันต์ การปลูก	ม.3	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
20	นายขจรศักดิ์ พันนา	ม.3	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
21	นายบงกช สนิทนอก	ป.6	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
22	นายอนุศักดิ์ ยอดนา	ม.3	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
23	นายธนกร แสงอรุณ	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
24	ว่าง			คนงาน			คนงาน		108,000 (9,000×12)			108,000

2. กองคลัง

25	นางรัญญาวรรณ อยู่เย็น	ปริญญาตรี (การจัดการ)	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	416,160 (34,680×12)	42,000 (3,500×12)		458,160
26	นางสาวราตรี มีภู	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	342,720 (28,560×12)			342,720
27	นางภคมน ศรีนอก	ปวส. การบัญชี	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	221,280 (18,440×12)			221,280
28	ว่าง	ปวช.	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 (ว่างเดิม)
29	นางวิภาดา ขอหวนกลาง	ปวส. การบัญชี	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120 (11,510×12)			138,120

ลูกจ้างประจำ

30	นางพิกุล ตู่กลาง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	280,080 (23,340×12)			280,080
----	------------------	--------------------------	---	----------------------------	---	---	----------------------------	---	------------------------	--	--	---------

พนักงานจ้างทั่วไป

31	นางยมมา แก่งอินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
----	--------------------	-----------------------	---	-------	--	--	-------	---	-----------------------	--	--	---------

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
3.กองช่าง												
32	นายสุภาพ วงศ์อำมาต	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	429,240 (35,770×12)	42,000 (3,500×12)		471,240
33	นายสมศักดิ์ ผ่องเพิ่ม	ปริญญาตรี (วิศวกรรมผังเมือง)	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	302,280 (16,340×12)			302,280
34	นายประพันธ์ ทานกระโทก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	196,080 (16,340×12)			196,080
35	ว่าง	ปวช.	20-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	20 3 05 3701 001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			ปรับเกลี้ย ดน.
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
36	นายอรรมพ ทัพวงศ์	ปริญญาตรี (สถาปนิก)	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	186,840 (15,570×12)			186,840
พนักงานจ้างทั่วไป												
37	นายมานพ ทองคำ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
4.กองการศึกษา												
38	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผ.อ.กองการศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500×12)		435,600 ว่างเดิม
39	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่					กำหนดเพิ่ม
40	ว่าง	ปริญญาตรี บริหารการศึกษา					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนผาเสือ					กำหนดเพิ่ม
41	นางสาวนุชจรรย์ คำโมรี	ปริญญาตรี (ทางการศึกษา)	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	203,280 (16,940×12)			203,280
42	ว่าง	ปวช.	-	-	-	20 3 08 4101 002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 กำหนดเพิ่ม
43	นางอรนุช คำสุวรรณ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-382	ครู	ชก.	20-3-08-6600-382	ครู	ชก.	337,200 (28,100×12)		42,000 (3,500×12)	337,200
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
44	นางสมมาศ หิมวัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	165,800 (13,800×12)			165,800
45	นางสาวสุจิตรา ยิ่งผล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	228,480 (19,040×12)			228,480

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
46	นางสาวอุทัยวรรณ คอกสี	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000×12)			108,000
47	นางสาวชนิดา หมื่นนาริน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน			คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
5.กองส่งเสริมการเกษตร												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-14-2109-001	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	20-3-14-2109-001	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500×12)		435,600 ว่างเดิม
49	นางสาวภริมย์ยา มณีวงษ์	ปริญญาตรี	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	180,720 (15,060×12)			180,720
50	ว่าง	-	-	-	-	20 3 14 4403 001	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 กำหนดเพิ่ม
51	ว่าง	-	-	-	-	20 3 14 4401 001	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 กำหนดเพิ่ม
6.กองสาธารณสุข												
52	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	4,200 (3,500×12)		397,800 ว่างเดิม
53	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			355,320 ว่างเดิม
54	ว่าง	-	-	-	-	20 3 06 3606 001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			355,320 กำหนดเพิ่ม
55	ว่าง	-	-	-	-	20-3-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
56	นางประคอง วงศ์ษา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000×12)			108,000
7หน่วยตรวจสอบภายใน												
57	นางสาวหนึ่งฤทัย ปะสังติโย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	369,480 (30,790×12)			369,480

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมรดกแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยต้องคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลที่ทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พยายามอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ มาสารเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยกันตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ 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 อหยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

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 อธิปไตย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นางสาวสุกัญญา ชัยศิริ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา						หมายเหตุ
			๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ให้ กสส.สอบ)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
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	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
๑๒	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑๙	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง ปรับเกลี่ยตำแหน่ง
	วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๐	นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา						หมายเหตุ
		๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ให้ กสส.สอบ)
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองการบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองตำบลดอนฆ่าเสือ	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครู	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๑๐	๑๐	๑๐			
กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๒	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ให้ กสส.สอบ)
๓๓	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	เจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๓	๔	๔	๔			
กองสาธารณสุข								
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ให้ กสส.สอบ)
๓๕	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๕	๕	๕			
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๘/-๑		


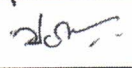
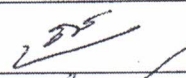
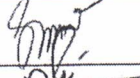
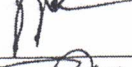
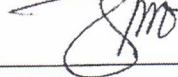
(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุกัญญา ชัยศรี	นายก อบต.บัวใหญ่		ประธานคณะกรรมการ
๒	นางประนอม เจริญศรีเศรษฐ์	รองปลัด อบต.บัวใหญ่		กรรมการ
๓	นายสุภาพ วงศ์อำมาต	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางธัญญาวรรณ อยู่เย็น	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายเสวียน หมั่นกิจ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๖	นายชัยวัฒน์ คงมา	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ที่ ๑๕๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ผู้เข้าประชุม

๑. นางสาวสุกัญญา ชัยศรี	นายก อบต.บัวใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. นางประนอม เจริญศรีเศรษฐ์	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางธัญญาวรรณ อยู่เย็น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุภาพ วงศ์อำมาตย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายเสวียน หมั่นกิจ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ
๘. นายชัยยัณฑ์ คงมา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ประชุมครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน ฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ที่ ๑๔๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

๓.๑ การพิจารณาวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ประธานฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยสำนัก ก.อบต. ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติรายละเอียด ตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับ ต้น หรือระดับกลาง และให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ฯ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ร่วมกันเสนอและพิจารณา การกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการ ค่ะ

รองปลัด อบต.บัวใหญ่ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของสำนักงานปลัด สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๘๓๒,๙๑๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒๒.๑๔ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้ คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๒๒ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

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

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามข้อเสนอของผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองช่างในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๓๒,๕๒๕ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๗.๖๔ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมขอเสนอปรับเกลียดำแหน่งจากนายช่างสำรวจ ปง/ชง เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก/ชก (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๕ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองการศึกษา ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๒๑,๙๖๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๘.๑๘ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๘ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตรสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดเวลาทั้งหมดต่อปี ๓๕๐,๓๔๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๔.๒๓ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร ปง/ชง และตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล ป/ชง (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๔ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองสาธารณสุขฯ ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๔๓๘,๕๒๘ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๕.๒๘ อัตราในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง และตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๕ อัตรา

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

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

ประธานฯ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

ประธานฯ ๓.๒ การพิจารณาร่างกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การปกครองส่วนตำบลบัวใหญ่สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
เพื่อประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้แต่ละส่วนราชการสรุปดำเนินการจัดทำโครงสร้างกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในส่วนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และค่าภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งรายละเอียดอยู่ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่แนบให้กับทุกท่าน จึง
ขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม เพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไปค่ะ


ประธานฯ มติที่ประชุม คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมค่ะ
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

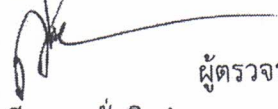
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
-ไม่มี -


ประธาน ฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน ฯ หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายชัยยัณต์ คงมา)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเสวียน หมั่นกิจ)
หัวหน้าสำนักปลัด
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ประธานกรรมการ