

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย  
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลังคนใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงที่ ๑) นี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงที่ ๑)

\*\*\*\*\*

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๖
<b>ภาคผนวก</b>	๔๗
- เอกสารหมายเลข ๑-๖	
- ประมวลการภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ตาม ม.๓๕ ปี ๒๕๖๗	
- สำเนารายงานบันทึกการประชุม	

\*\*\*\*\*

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงที่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงที่ ๑)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขา และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงที่ ๑) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบันน้อยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

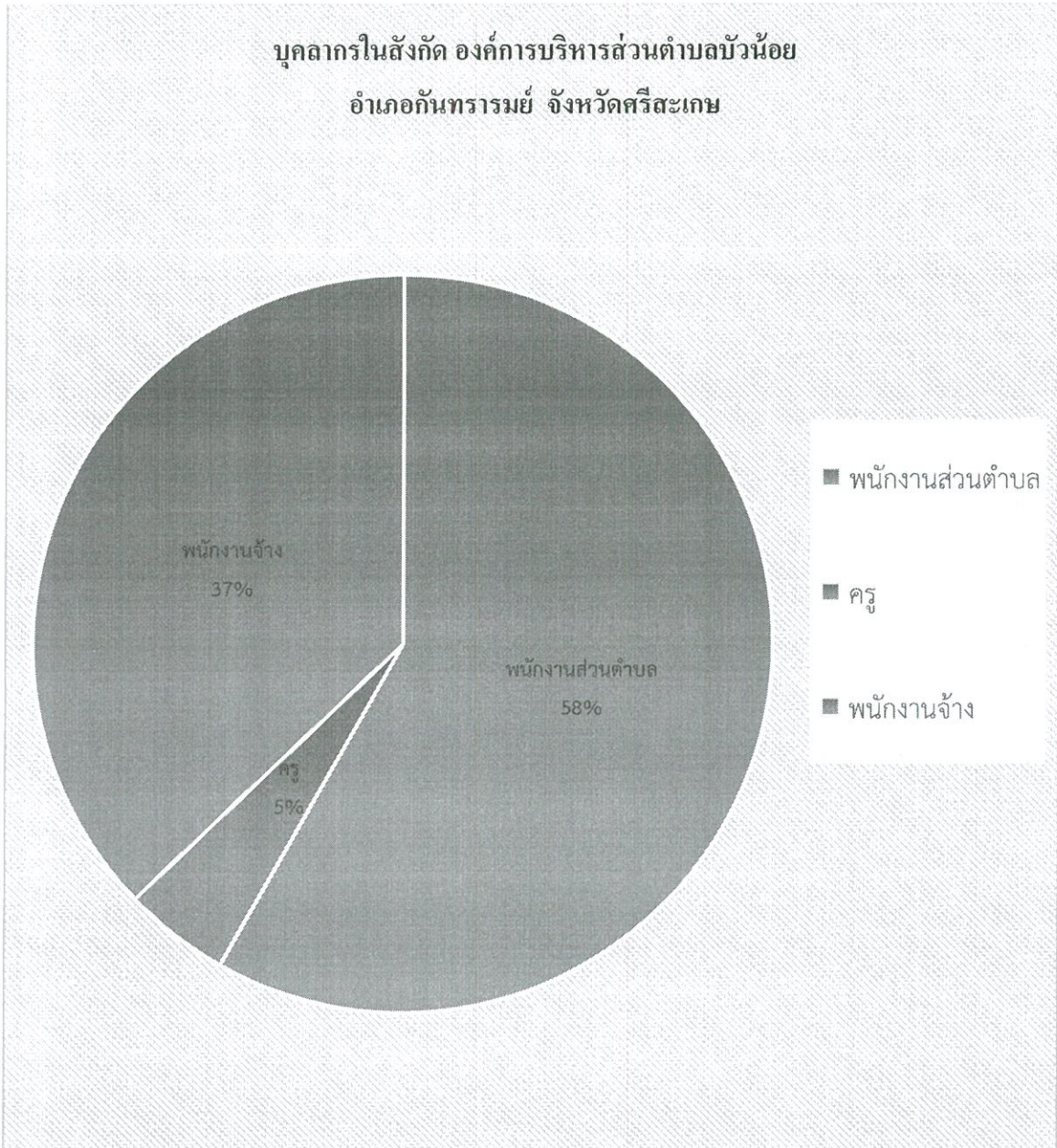
๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็ พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.บัวน้อย



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาตำบลบัวน้อยได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ภายใต้พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งหมดในพื้นที่ ตำบลบัวน้อย ๕,๓๐๕ คน ๑,๒๘๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๕๖.๐๘ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ เกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลบัวน้อยเป็นที่ราบลุ่มติดแม่น้ำมูล ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ทำสวน ทำนา เลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลัก

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยในครั้งนี้มีความ ครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขต พื้นที่ของตำบลบัวน้อยว่ามีปัญหาอะไรบ้าง รวมถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคในครัวเรือน
- ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งน้ำมักจะไม่มีเพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

#### ความต้องการ

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- จัดให้มีการขุดลอกคลอง , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาต้นทุนในการทำการเกษตรกรรมสูง และผลผลิตมีราคาตกต่ำ
- ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตรกรรมในฤดูฝน
- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดเงินทุนหมุนเวียน

#### ความต้องการ

- ลดการใช้ปุ๋ยเคมี นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพของเกษตรกร
- ประสานหน่วยงานราชการจัดอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ผู้ว่างงาน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางด้านการผลิตทางการเกษตร
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่พร้อมอุปกรณ์เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

### ๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาเยาวชนทะเลาะวิวาทกัน การตั้งครกในวัยเรียน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการแหว่ระวัดภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

#### ความต้องการ

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภาวะเสี่ยงของเยาวชนทุกรูปแบบ
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ฝึกอบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและ การศึกษานอกระบบ
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ให้สำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้เป็นปัจจุบันเสมอ

### ๔. ด้านสาธารณสุข และการอนามัยเช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

#### ความต้องการ

- บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยุงลาย และรณรงค์โรงพิษสุนัขบ้า
- ระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

### ๕. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

#### สภาพปัญหา

- ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาสถานที่การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัย
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานในอบต.และประชาชนยังให้ความสำคัญกับการประชุม ประชาคมน้อย

### ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน พัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- จัดให้มีสถานที่สำหรับให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการอย่างเพียงพอ
- สนับสนุนเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็ง สร้างความเข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต.กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

### ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ ของชาวบ้าน
- ปัญหาโจรขโมยสัตว์เลี้ยงในที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหามลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน เช่น การเผา การเผาถ่าน โรงสี และการทำคอกสัตว์ได้ถุนบ้าน

#### ความต้องการ

- รณรงค์ให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่สาธารณะแก่ชาวบ้าน
- ให้มีการสอบแนวเขตที่สาธารณะและปักหลักแนวเขตให้ชัดเจน
- จัดให้มีศูนย์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้เรื่องการกำจัดขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะในครัวเรือน
- รณรงค์ให้มีการเฝ้าระวังข้าวแทนการเผา

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้วน้อย คือ “ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งกิจกรรมยอดเยี่ยม ยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณี สามัคคีมีส่วนร่วมในการพัฒนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในการแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อย ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชนให้เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รักษาศิลปะจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้เต็มประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อย โดยพิจารณาจาก พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพ.ร.บ.กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อยมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้วน้อยถูกกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))
๒. การสร้างและที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
๓. การให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๔. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘ (๒))
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๘ (๓))
๖. การสาธารณสุขบริโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๘. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

#### ๕.๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗ (๖))
๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล(มาตรา ๖๗ (๑๙))
๓. การป้องกัน การบำบัดโรคและควบคุมโรคติดต่อ(มาตรา ๖๗ (๓))
๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสาธารณะ
๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร(มาตรา ๖๘ (๔))
๖. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๗. การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๒))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนในเขตตำบลบ้างน้อย
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๖. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ(มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา(มาตรา ๑๖ (๘))
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และและการส่งเสริมวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีเขตติดกัน
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และอปท.อื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจในการบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้างน้อยเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย  
สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๘. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและ  
ผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์  
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
๑๒. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น.....๔๕.....อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการและเพื่อการวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ปัจจุบันมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือไม่ ดังนั้นเราจึงต้องวิเคราะห์แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังคน ดังนี้

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากร บุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> <li>บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้ายบ่อยทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนมีจำกัด ทำให้บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีตำแหน่งผู้ช่วย</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่ตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านทำให้การเดินทางไม่สะดวก</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ ส.อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> <li>พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอ ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบาก</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ ช่วยเหลือบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมาก กระทบญาติพี่น้อง</li> <li>อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน</li> <li>งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย พบว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ประเภทสามัญ ให้ตรงกับที่คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (ก.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้มีประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p><b>๑.สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและงานออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง</p>	<p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและงานออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน งานจัดวางระบบควบคุมภายใน งานจัดการความเสี่ยง	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน งานจัดวางระบบควบคุมภายใน งานจัดการความเสี่ยง	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

#### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๑ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีแก้ว จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**     ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐     คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖        คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐    คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐    คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑) สำนักปลัด อบต.		
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๐	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๘	อัตรา
๒) กองการคลัง		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๒	อัตรา
๓) กองช่าง		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๔.๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา
๕) หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ(หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางข้างล่างนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พนักงานครู	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๕	-	-	๓	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	๑	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พนักงานครู	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานบริหารการคลัง	๒	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๓	-	-	๒	๒
	งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร		-	-		
	งานสำรวจและออกแบบ		-	-		
	งานสาธารณูปโภคและผังเมือง		-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๓	-	-	๓	-
	งานพัฒนาการศึกษา งานการศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ		-	-		-
	งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๔	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยใน ๖ ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชนให้เข้มแข็ง	-เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีสุขอนามัยที่ดี การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ พัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	-ปลัด -ผ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา,ครู,ผช.ครูผู้ช่วย -นักพัฒนาชุมชน, -นักวิชาการวัฒนธรรม -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร	-เพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ลดรายจ่าย พอเพียงพึ่งพาตนเองได้มีศักยภาพสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	-ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.นักวิชาการเกษตร -จพง.จัดเก็บฯ , ผช.จพง.จัดเก็บฯ

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>-เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขปโภค จำนวนถนน รางระบายน้ำ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า</p>	<p>-ปลัด -ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา -เจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง) -ผช.จพง.ประปา -ผช.นายช่างไฟฟ้า -คนงานเครื่องสูบน้ำ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รักษาศิลปะจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อให้ความรู้ด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการดำรงชีวิต และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาน ให้คงอยู่</p>	<p>-ปลัด -ผอ.กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา , ครู -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการวัฒนธรรม -ผช.จพง.ธุรการ(กองการศึกษา)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน</p>	<p>-ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.นักวิชาการเกษตร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ องค์กรให้ตีมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและ การบริการ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร และการจัดการตาม หลักกรรมมาภิบาลด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>-ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักวิชาการตรวจสอบภายใน -นักจัดการงานทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคล -นิติกร -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -นักประชาสัมพันธ์ -เจ้าพนักงานธุรการ(สป./กองคลัง/ช่าง) -ผช.จพง.ธุรการ(สป.) -ผช.จพง.พัสดุ -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.นักวิชาการเกษตร -ผอ.กองคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -ผช.จพง.การเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้ตีมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการบริการ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการจัดการตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>- ผช.จพง.จัดเก็บฯ</p> <p>-นักการ,พนักงานขับรถยนต์</p> <p>-ผอ.กองช่าง</p> <p>-นายช่างโยธา</p> <p>-ผช.นายช่างไฟฟ้า</p> <p>-ผช.จพง.ประปา</p> <p>-คนงานเครื่องสูบน้ำ</p> <p>-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ผช.จพง.ป้องกันฯ</p> <p>-นักวิชาการวัฒนธรรม</p>

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<b>สำนักปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑	๑	+๑	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๘	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง</b>										
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม  ยุบเลิก	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	-	-	-๑	-	-		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม  ยุบเลิก	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง</b>										
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม  ยุบเลิก
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๓๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านขาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านหนองแสง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>										
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๗	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-๑	-	-	

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

**๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย**

๑.๑) ปลัด อบต.บัวน้อย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๖๑,๓๘๐	๗๓๖,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐

หมายเหตุ : ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

**๒. สำนักปลัด**

๒.๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๓๐,๐๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๘	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๒๕,๒๗๐	๓๐๓,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑๖,๙๗๐	๒๐๓,๖๔๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๙,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๓๐	๑๓๘,๓๖๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๔,๖๘๐	๑๗๖,๑๖๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๔,๙๙๐	๑๗๙,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๑๖	นักการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๒.๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการยุบเลิกกรอบพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่งดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ปฏิบัติการ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูงระดับ ชำนาญการ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	-	-	ยุบเลิก

หมายเหตุ : ยุบเลิกตำแหน่งเนื่องจากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕

๒.๓) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	-	-	๑๑,๕๐๐

๓. กองคลัง

๓.๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๔๕,๐๕๐	๕๔๐,๖๐๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๖	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	-
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๗๕๐	๑๗๗,๐๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๙๓๐	๑๕๕,๑๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ มีความต้องการยุบเลิก

๓.๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการยุบเลิกกรอบพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่งดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ปฏิบัติการ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูงระดับ ชำนาญการ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	-	-	ยุบเลิก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๔. กองช่าง

๔.๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๔๓,๑๓๐	๕๑๗,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๘๑๐	๑๗๗,๗๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๔,๑๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านขาม)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านหนองแสง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐	๑๓,๖๓๐
๒	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๒๘,๖๙๐	๓๔๔,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.โรงเรียนบ้านขาม	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู (ถ่ายโอน) ศพด.โรงเรียนบ้านขาม	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.วัดบ้านเทิน	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครู (ถ่ายโอน) ศพด.วัดบ้านเทิน	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๗๘๐	๑๗๗,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

หมายเหตุ : ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗ (บาท)	ปี ๒๕๖๘ (บาท)	ปี ๒๕๖๙ (บาท)
๑	๓๖,๘๔๐,๐๐๐	๓๘,๖๘๒,๐๐๐	๔๐,๖๑๖,๑๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%





ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องสิ้นช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๖,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑๗๙,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๗,๖๐๐	๗,๙๒๐	๗,๖๐๐	๗,๙๒๐	๗,๖๐๐	๗,๙๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๗	นักการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>กองการคลัง</b>																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๖,๓๘๐	๑๗,๗๖๐	๑๙,๑๔๐	๑๗,๗๖๐	๑๙,๑๔๐	๑๗,๕๖๐	๑๙,๑๔๐	๑๗,๕๖๐	๑๙,๑๔๐	๑๗,๕๖๐	๑๙,๑๔๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๒๖๐	๑๓,๑๔๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๑๔๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๘๖๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๘,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๐๐	๘,๘๘๐
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บง/ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๖๐๐	๙,๗๒๐	๙,๖๐๐	๙,๗๒๐	๙,๖๐๐	๙,๗๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๑๖๐
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๐๖๐	๙,๐๖๐	๙,๐๖๐	๙,๐๖๐	๙,๐๖๐	๘,๙๖๐	๙,๐๖๐	๘,๙๖๐	๙,๐๖๐	๘,๙๖๐	๙,๐๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๗๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๕๕,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐
	<b>กองช่าง</b>																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๘๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๘๘๐	๑๖,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๖,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๖,๐๐๐	๑๗,๘๘๐

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๖,๗๘๐	๗,๒๖๐	๗,๓๘๐	๑๗๘,๕๐๐	๑๘๓,๑๔๐	๑๘๗,๑๘๐	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	๙,๙๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๔๙,๕๔๐	๒๖๐,๐๔๐	๒๗๐,๙๖๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๗๗,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๗,๑๒๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑๗๐,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๘๙,๕๒๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๓๒	สถานีสูบน้ำบ้านขาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คณงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.น.	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	
๓๕	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก.	๑	๓๔๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๘๘๐	๓๗๐,๑๔๐	๓๘๓,๔๖๐	
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๑๔๐	๑๓,๓๘๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๙,๕๐๐	๓๗๖,๑๘๐	๓๙๑,๒๖๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๗,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๗,๖๘๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขาม</b>																
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	ครู	ข.พ.	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑๘๙,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๐๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๔๘๐	

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหิน	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๒	ครู	ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๖๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																			
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นท/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	<b>รวม</b>		<b>๔๔</b>	<b>๓๖</b>	<b>๑๐,๖๗๓,๒๘๐</b>	<b>๓๓๖,๐๐๐</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๕๐๔,๗๘๐</b>	<b>๕๐๔,๗๘๐</b>	<b>๕๐๔,๗๘๐</b>	<b>๑,๕๑๓,๕๖๐</b>	<b>๑,๕๑๓,๕๖๐</b>	<b>๑,๕๑๓,๕๖๐</b>	<b>๑,๕๑๓,๕๖๐</b>	<b>๑,๕๑๓,๕๖๐</b>	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน= ๓๖,๘๔๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๓๘,๖๘๒,๐๐๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๗๖๘,๕๐๐.บาท = (๓๖,๗๖๘,๕๐๐X ๕%) = ๑,๘๘๒,๐๐๐.บาท )

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๔๐,๖๑๖,๑๐๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๘,๖๘๒,๐๐๐.บาท = (๓๘,๖๘๒,๐๐๐X ๕%) = ๑,๙๓๔,๑๐๐.บาท )

๓๖,๘๔๐,๐๐๐ บาท

๓๘,๖๘๒,๐๐๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๗๖๘,๕๐๐.บาท = (๓๖,๗๖๘,๕๐๐X ๕%) = ๑,๘๘๒,๐๐๐.บาท )

๔๐,๖๑๖,๑๐๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๘,๖๘๒,๐๐๐.บาท = (๓๘,๖๘๒,๐๐๐X ๕%) = ๑,๙๓๔,๑๐๐.บาท )

๒๕๖๗

๒๕๖๘

๒๕๖๙

๒๕๖๗

๒๕๖๘

๒๕๖๙

๒๕๖๗

๒๕๖๘

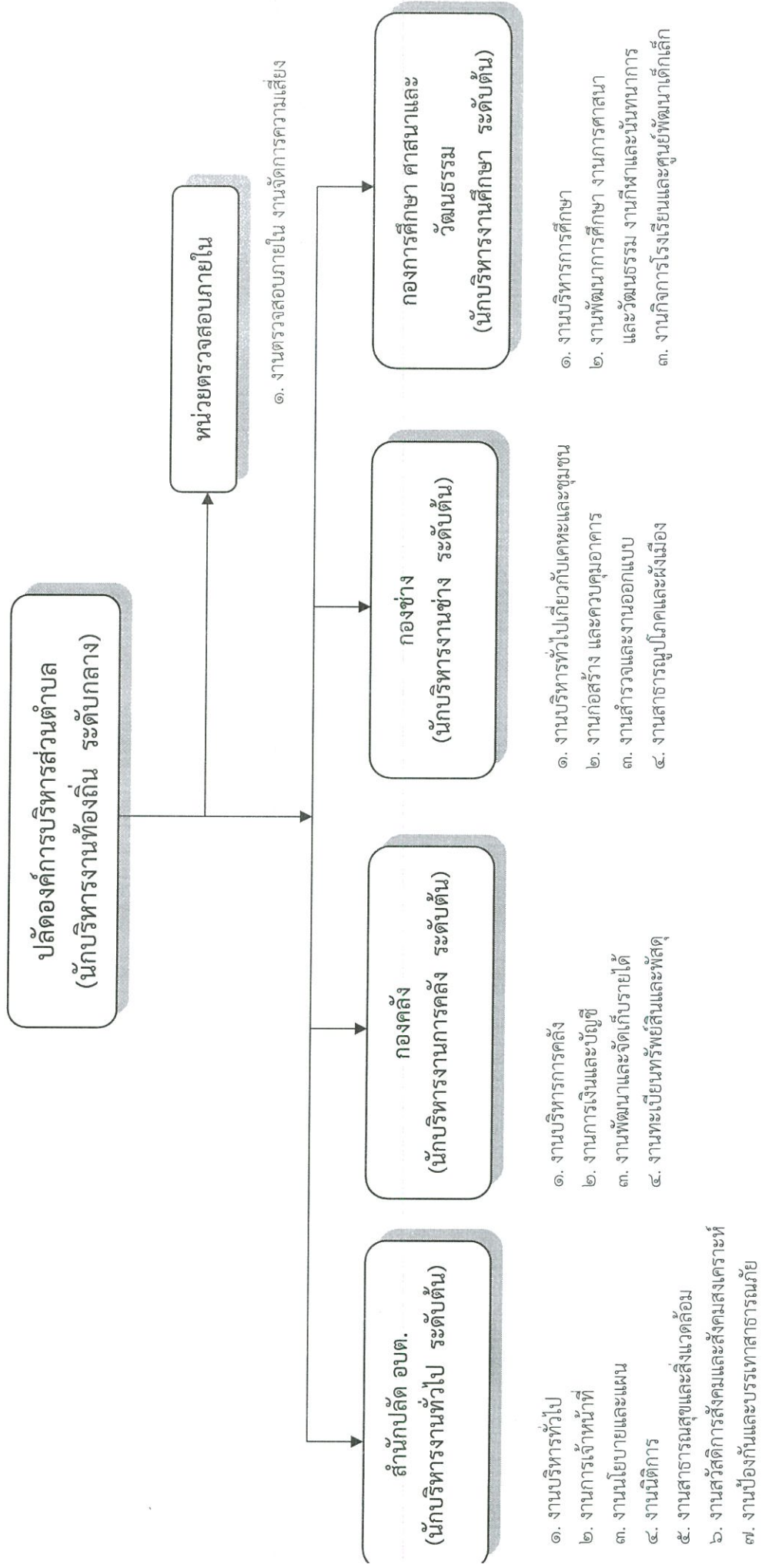
๒๕๖๙

๒๕๖๗

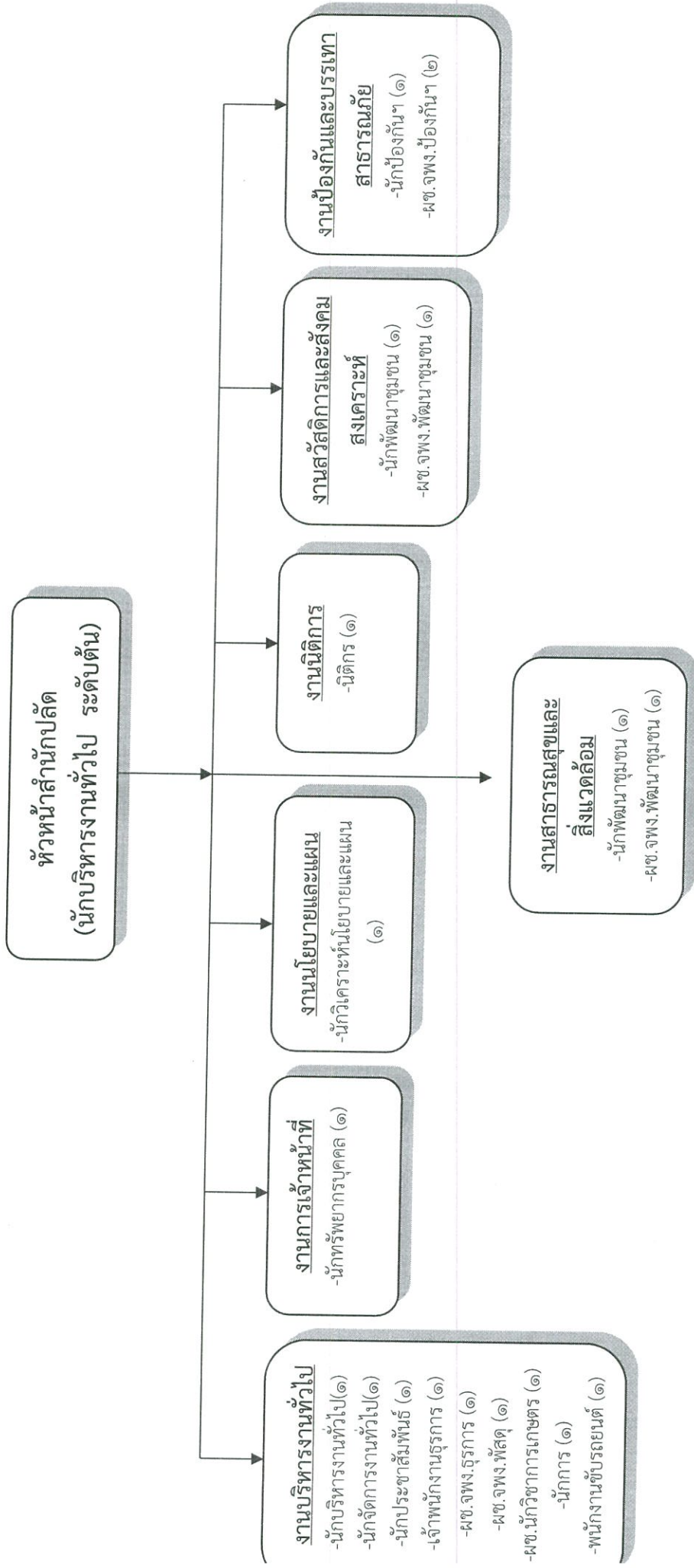
๒๕๖๘

๒๕๖๙

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำถึง ๓ ปี

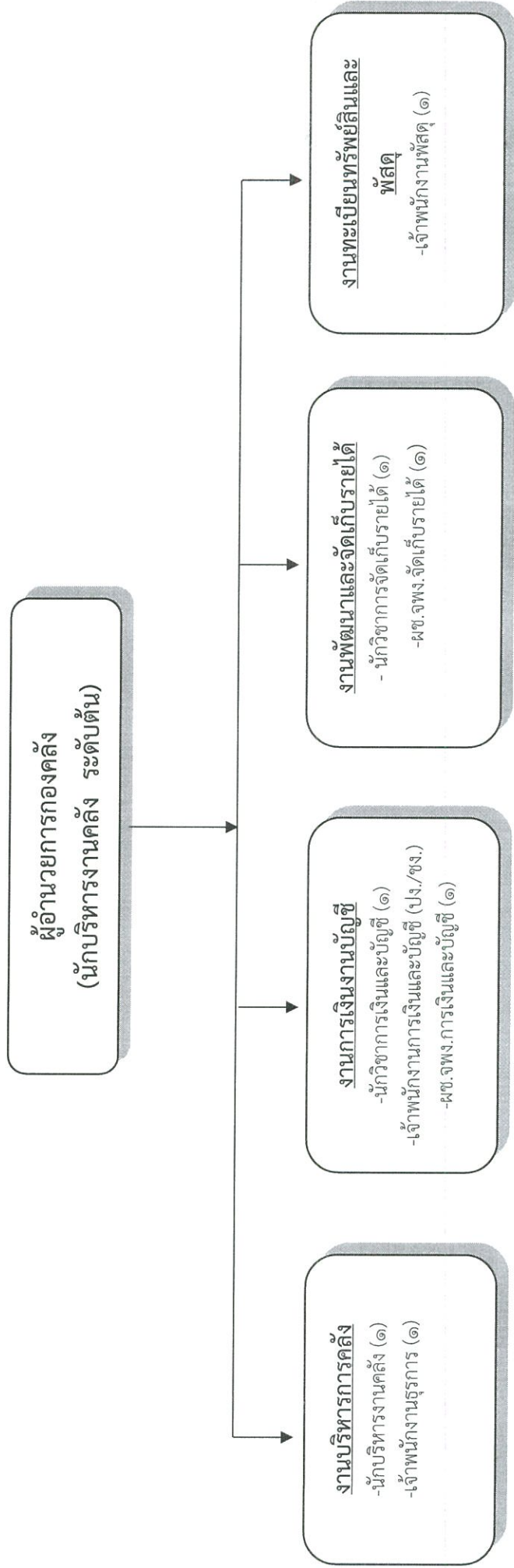


### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



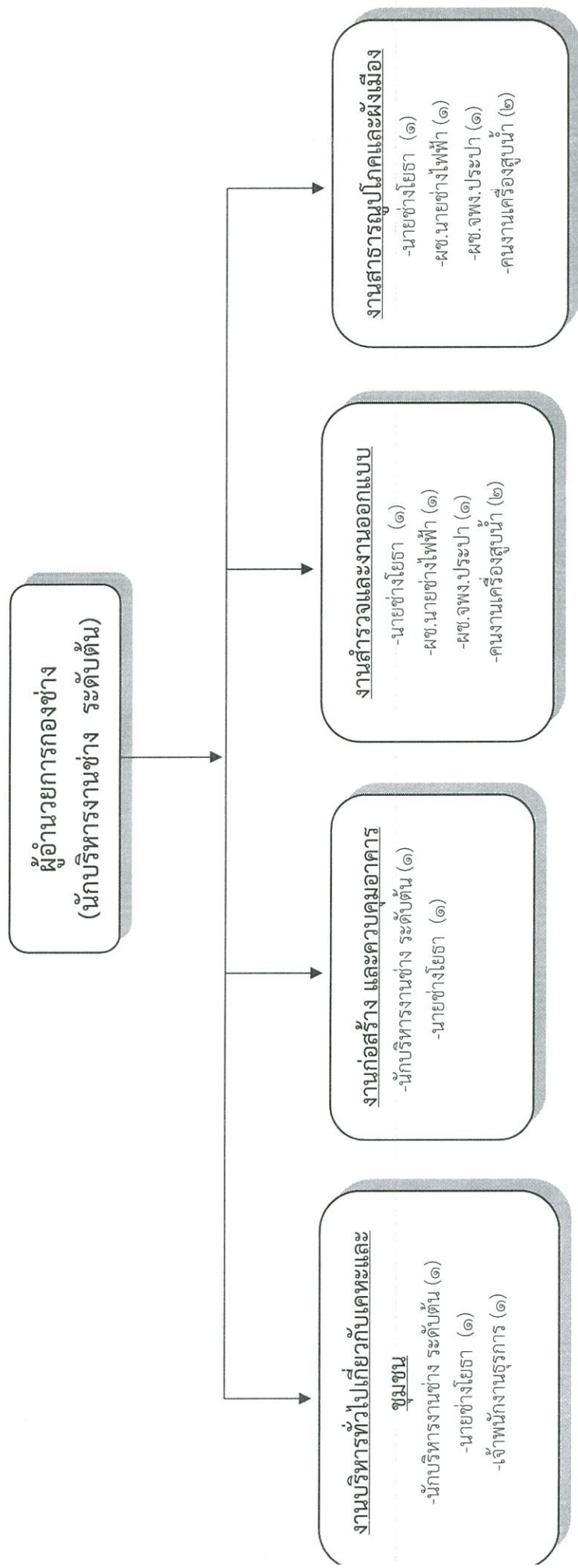
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๒	-	๑	๖	๒

### โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๑	๒

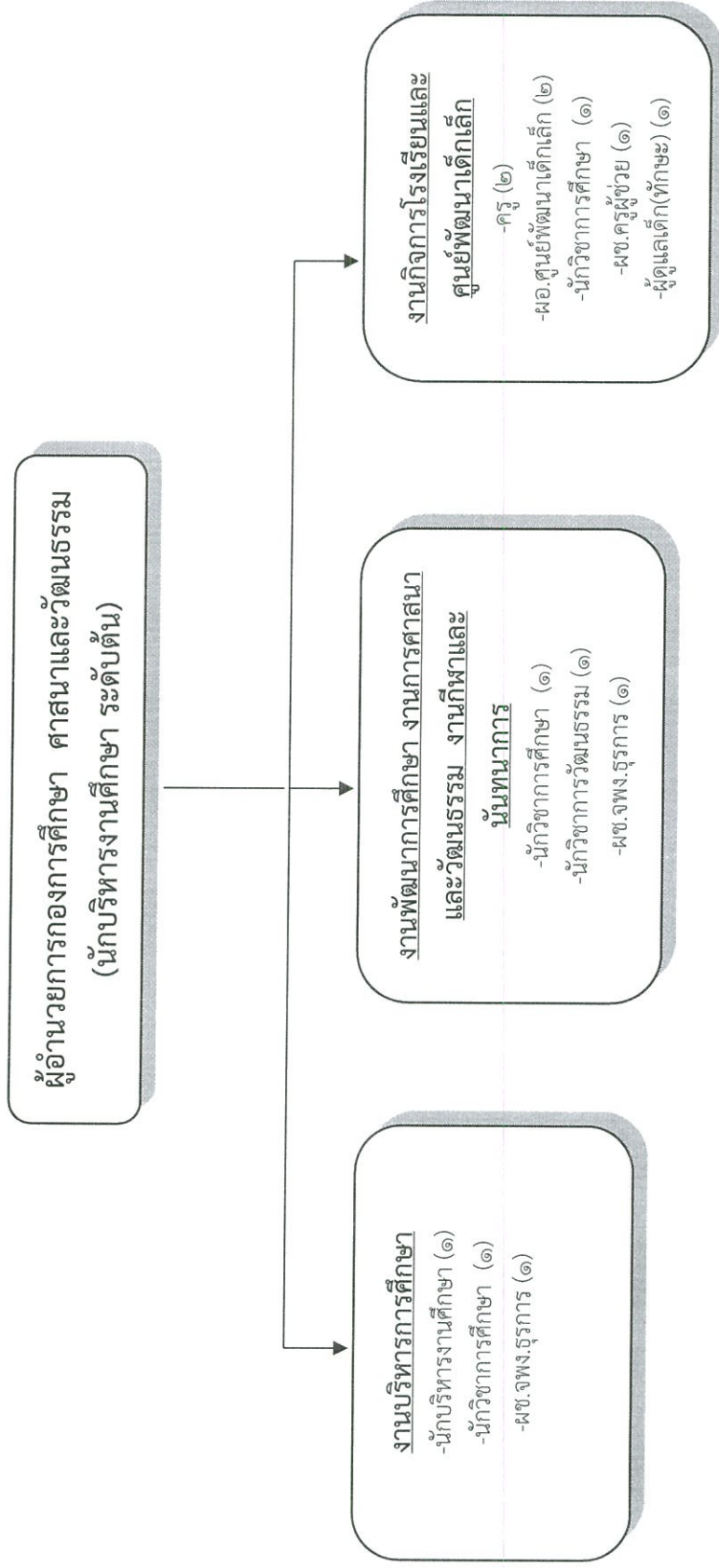
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๒

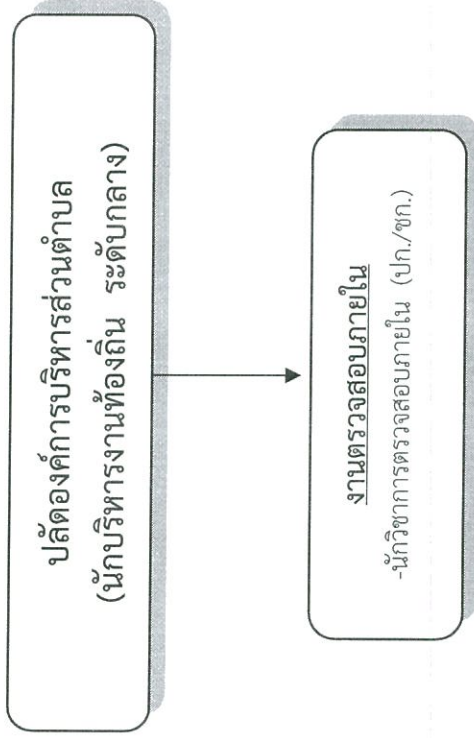


### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา(อดทน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	๑	๔	๓

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**



ระดับ จำนวน	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการ -	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		-	๑	-	-	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
๑	นางสุปราณี ไชยปัญญา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐
<b>สำนักปลัด</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นางเมธีวรรณ เหมือนมาตย์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นางนิตยา กองใหญ่	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	นางสารัตนาพร บุญศักดิ์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๖	นางสาวบุรฉกร ชินวงศ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นายสุทธิ เวียงคำ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	จ.ส.อ.ณรงค์ ช่อมะลิ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก.	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๙	นางสาวศรารมณ ทาระชัย	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๑๐	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	-	-	-	ยુบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๒	นายฐิตินันท์ บัวแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๐๓,๖๔๐	-	-	๒๐๓,๖๔๐
๑๓	นางสาวสมร เวียงคำ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-	๑๓๘,๓๖๐
๑๔	นายดิษฐ์ไชย พันธุ์วิไล	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	๑๗๙,๘๘๐
๑๕	นางสาวสุธารัตน์ ไกลสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	๑๕๖,๒๔๐
๑๖	นายจิระวัฒน์ พบบุญ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐
๑๗	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๘	นายทวีศักดิ์ สุราษฎร์	ม.๖	-	นักการ	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจิรพงษ์ เวียงคำ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๒๐	นางอัญชญา แสงสุนานนท์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	นักบริหารงานการคลัง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๔๘๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๑	นางตรุณี บัวแก้ว	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	น.ว.ช.การเงินและบัญชี	ช.ก.	น.ว.ช.การเงินและบัญชี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๒	น.ส.สุพิศ วงศ์ประเทศ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	น.ว.ช.จัดเก็บรายได้	ป.ก.	น.ว.ช.จัดเก็บรายได้	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๒๓	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๒๔	นางสาวสุดารัตน์ ไกรรักษ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๒๕	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	-	-	-	ย.บ
๒๖	นางนิภาภรณ์ กองธรรม	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๗	น.ส.สุพิชชา พบใหญ่	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๗,๐๐๐	-	-	๑๗๗,๐๐๐
๒๘	น.ส.นรินทร์ดา แก้วพวง	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	๑๕๕,๑๖๐
<b>กองช่าง</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๒๙	นายพิเชษฐ สุราษฎร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒๗,๕๖๐
๓๐	นายธนพัฒน์ ธรรมทอง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	นายช่างโยธา	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๓๑	นางมลฤดี สุทธิกุล	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๒	นายเสนย์ ศรีสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๗๒๐	-	-	๑๗๗,๗๒๐
๓๓	นายธีระพงษ์ บุญสว่าง	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ประปา	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ประปา	-	๑๗๐,๑๖๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๔	นายศุภชัย ศิริบูรณ์	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายบุญไทย เวียงคำ	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๗	นางธัญญา บุตรวงษ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	๓๓๖,๓๖๐
๓๘	พ.จ.อ.ปฐวี รุ่งเจริญ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕๐-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕๐-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๓๕๔,๒๘๐	-	๓๕๔,๒๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๙	น.ส.จาวรรณ เวียงคำ	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๓๖๐	-	๑๗๗,๓๖๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขาม</b>											
๔๐	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	(รอจัดสรรจากกรม)
๔๑	น.ส.เด่นศรี พรหมพิน	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๓๘๘๗๕	ครู	ชพ.	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๓๘๘๗๕	ครู	ชพ.	๓๕๒,๘๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๘๗,๒๐๐
๔๒	น.ส.ทวิรัตน์ วุฒินธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐	-	๑๘๙,๖๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเงิน</b>											
๔๓	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	(รอจัดสรรจากกรม)
๔๔	น.ส.อศิรินทร์ คำชาติ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๓๘๘๗๖	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๓๘๘๗๖	ครู	ชก.	๓๕๖,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๘,๘๐๐
๔๕	น.ส.สุนารี เสาวเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๔๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและมีความสุขภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณา เพื่อให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ และ ข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ นั้น

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยแล้ว ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(มีรุภัทร คำชาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย