แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้เกิดความคล่องตัวสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่จะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ/กรอบอัตรากำลัง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๗๖
๑๔. ภาคผนวก	๗๘
-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง	
- คำสั่งแต่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

.....

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หารผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอ่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจาณาแนวมลทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นกรสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หารกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับที่จะเพิ่มหรือลดลง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

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

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

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๘.การส่งเสริมการกีฬา
๙.การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๐.การสาธารณสุขการอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒.การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓.การผังเมือง
๔.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๕.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖.การจัดการให้มี และการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
๗.การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๘.การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
๙.การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๐.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔.หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕.ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๗.การท่องเที่ยว
๘.การจัดให้มี ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๙.การขนส่งและการวิศวกรรมการจราจร
๑๐.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุลักษณ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒..การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดการศึกษา

๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓.การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท่องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องมีการแบ่งให้กับสภาตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้หากสามารถ ดำเนินการได้อย่างครอบคลุม 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. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ไดแก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๑. สำนักงานปลัด</u>	<u>. สำนักปลัด อบต.</u>
<u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u>	<u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u>
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล
-งานสารบรรณ	-งานสารบรรณ
-งานบันทึกข้อมูล	-งานบันทึกข้อมูล
<u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u>	<u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u>
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u>	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u>
-งานกฎหมายและคดี	-งานกฎหมายและคดี
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์
-งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ	-งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานอำนวยการ	-งานอำนวยการ
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน
-งานฟื้นฟู	-งานฟื้นฟู
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	๑.๕ งานกิจการสภา อบต.
-งานระเบียบข้อบังคับประชุม	-งานระเบียบข้อบังคับประชุม
-งานการประชุม	-งานการประชุม
-งานอำนวยการและประสานงาน	-งานอำนวยการและประสานงาน
๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
-งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ	-งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ
-งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย	-งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย
-งานข้อมูลด้านชุมชน	-งานข้อมูลด้านชุมชน
-งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ	-งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองการคลัง	**๒. กองการคลัง**
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน
-งานการเงิน	-งานการเงิน
-งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน	-งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน
-งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน	-งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน
-งานเก็บรักษาเงิน	-งานเก็บรักษาเงิน
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี
-งานการบัญชี	-งานการบัญชี
-งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน	-งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน
-งานงบการเงินและงบทดลอง	-งานงบการเงินและงบทดลอง
-งานแสดงฐานะทางการเงิน	-งานแสดงฐานะทางการเงิน
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
-งานพัสดุ	-งานพัสดุ
-งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	-งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่อง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานขุดดินถมดิน -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเฝ้าระวังหน้าดิน	**๓. กองช่อง** ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานขุดดินถมดิน -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเฝ้าระวังหน้าดิน
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองส่งเสริมการเกษตร	**๕. กองส่งเสริมการเกษตร**
๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร	๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร
๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๖. กองสาธารณสุข	**๖. กองสาธารณสุข**
๖.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๖.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๖.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๖.๓งานรักษาความสะอาด	๖.๓งานรักษาความสะอาด
๖.๔งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๖.๔งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๖.๕งานควบคุมโรค	๖.๕งานควบคุมโรค
๖.๖งานบริการสาธารณสุข	๖.๖งานบริการสาธารณสุข
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**
๗.๑งานตรวจสอบภายใน	๗.๑งานตรวจสอบภายใน
๗.๒งานควบคุมเอกสารทางการเงิน	๗.๒งานควบคุมเอกสารทางการเงิน
๗.๓งานคลังพัสดุและยานพาหนะ	๗.๓งานคลังพัสดุและยานพาหนะ
๗.๔งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง	๗.๔งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง
๗.๕งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	๗.๕งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘.๒ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดตำแหน่งบุคลากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และตามภารกิจ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	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	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	(ว่าง ๑)
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.สอบ
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา</u>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๗	๗	๗		-	-	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.สอบ
๓๒	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.สอบ
	รวม	๒	๒	๒	๒		-	-	
	<u>กองสาธารณสุข</u>								
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสถ.สอบ
๓๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕	คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑		-	-	
	รวม	๔	๓	๓	๓		-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด +เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒คูณจำนวน 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 ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก **(๕)**

(๗) คิดจาก **(๕)+(๖)**

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

.....

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	462,240	48,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	523,560	538,800	554,520	38,520
2	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340
	<u>สำนักปลัด อบต.(01)</u>																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(32,800)(ว่างเติม)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620
7	นักทรัพยากรบุคคคล	ปก.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	27,030
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
10	พนักงานขับรถยนต์	ตามภาระกิจ	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	12,440
11	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	14	13	1,512,000	0	14	14	14	-	-	-	0	0	0	1,512,000	1,512,000	1,512,000	(9,000)(ว่าง1)
	<u>กองคลัง (02)</u>																		
12	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	188,640	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	15,720
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	158,760	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	13,230
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(24,825)(ว่างเติม)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	248,160	0	1	1	1	-	-	-	9,840	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,680
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองช่าง(03)</u>																		
18	ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	31,880
19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040
20	นายช่างสำรวจ	ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660

	พนักงานจ้าง																		
21	ผู้ช่วยนักผังเมือง	ตามภาระกิจ	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
22	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(04)																		
23	ผ.อ.กองศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	1	329,760	42,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	27,480
24	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(29,610)(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
25	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
27	ครู	คศ.2	1	1	298,920	42,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจาก
28	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ตามภาระกิจ	1	1	204,960	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ตามภาระกิจ	1	1	148,920	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
	กองส่งเสริมการเกษตร(05)																		
30	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	(32,800)(ว่างเดิม)
31	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(29,610)(ว่างเดิม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)																		
32	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	(32,800)(ว่างเดิม)
33	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
	พนักงานจ้าง																		
34	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	หน่วยตรวจสอบภายใน(07)																		
35	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
(5)	**รวม**		**49**	**42**	**10,481,460**	**342,000**							**301,380**	**305,460**	**308,700**	**11,124,840**	**11,430,300**	**11,739,000**	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,668,726	1,714,545	1,760,850	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,793,566	13,144,845	13,499,850	
(8)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**27.60**	**27.01**	**26.41**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น ปี ละ 5%) (งบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ.2563 =44,150,000 บาท)															**46,357,500**	**48,675,375**	**51,109,144**	

คำอธิบาย

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มเติมเพิ่มขึ้นไม่เกิดร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และพ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตร ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๔,๑๕๐,๐๐๐ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๓๕๗,๕๐๐ บาท =(๔๔,๑๕๐,๐๐๐×๕%)+(๔๔,๑๕๐,๐๐๐) = ๔๖,๓๕๗,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้องละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๘,๖๗๕,๓๗๕ บาท =(๔๖,๓๕๗,๕๐๐×๕%)+(๔๖,๓๕๗,๕๐๐) = ๔๘,๖๗๕,๓๗๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้องละ ๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๑,๑๐๙,๑๔๔ บาท =(๔๘,๖๗๕,๓๗๕ ×๕%)+(๔๘,๒๐๑,๓๐๐) = ๕๑,๑๐๙,๑๔๔

: ข้าราชากรถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตร ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

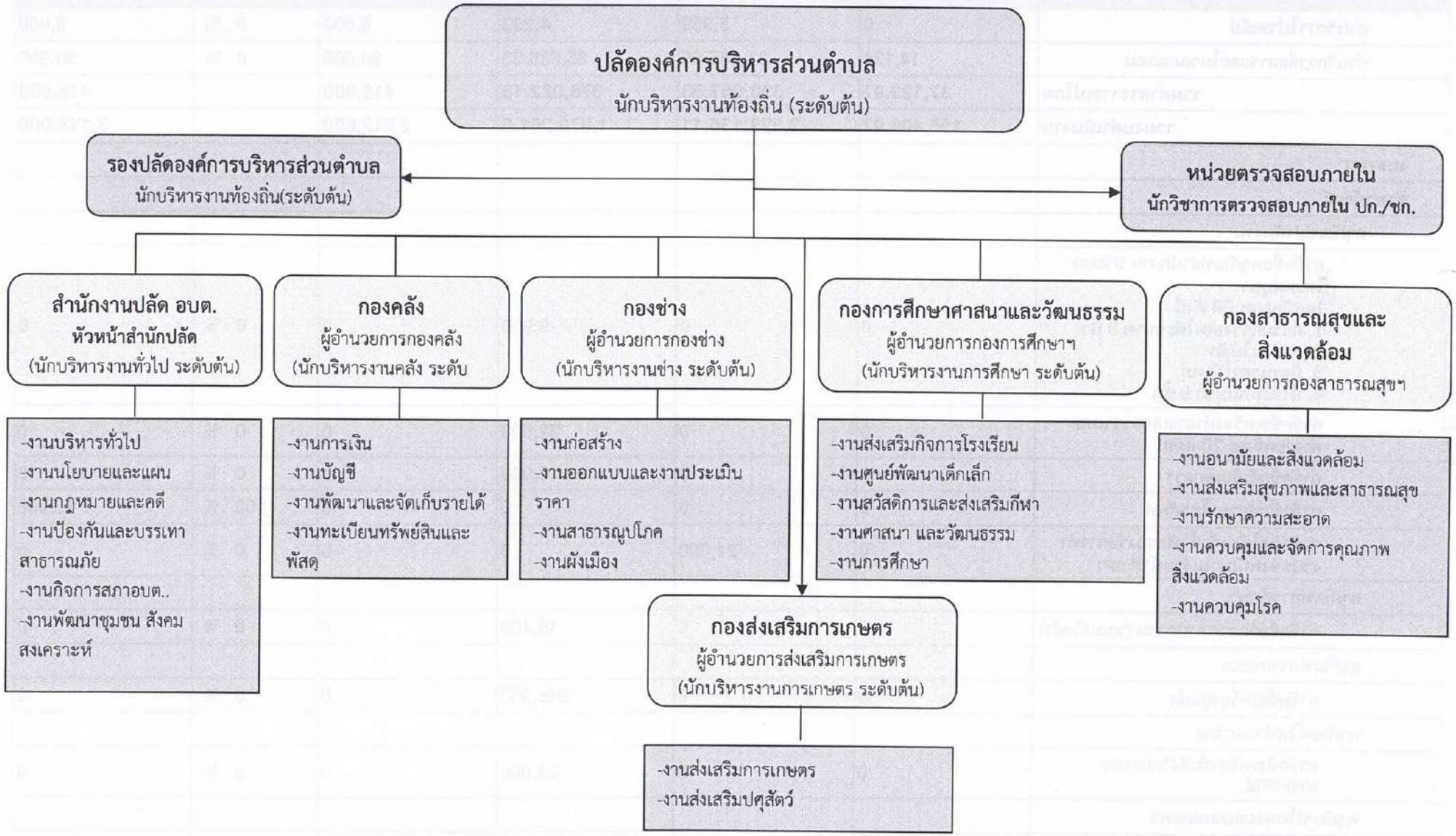
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น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

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

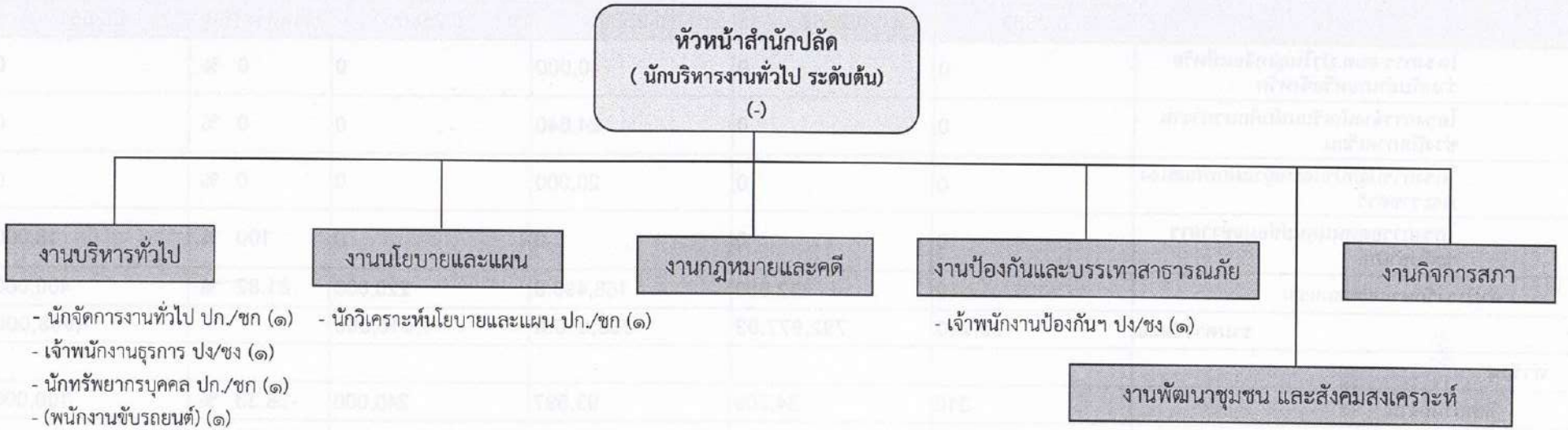
*ข้อมูลในช่อง **เงินเดือน(๑)** ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

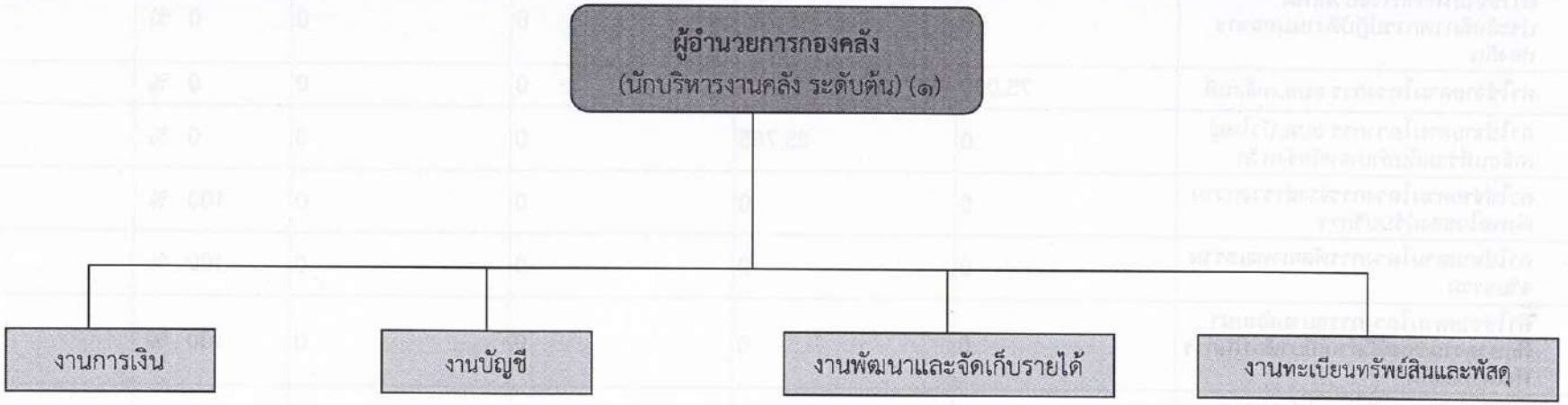


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	๑	๒	-	-	๑๕

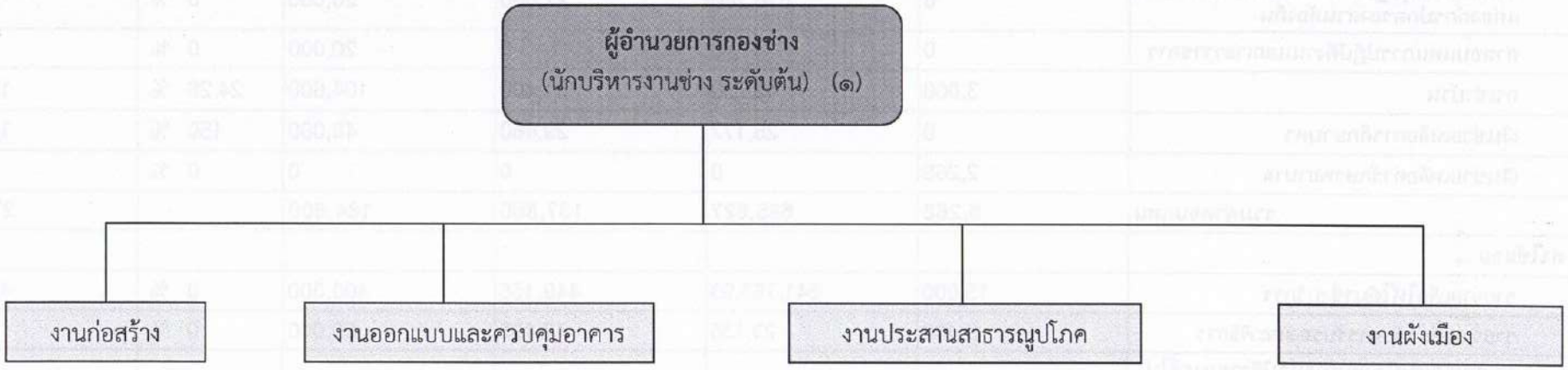
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



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

ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	-	-	๒	๑	๑

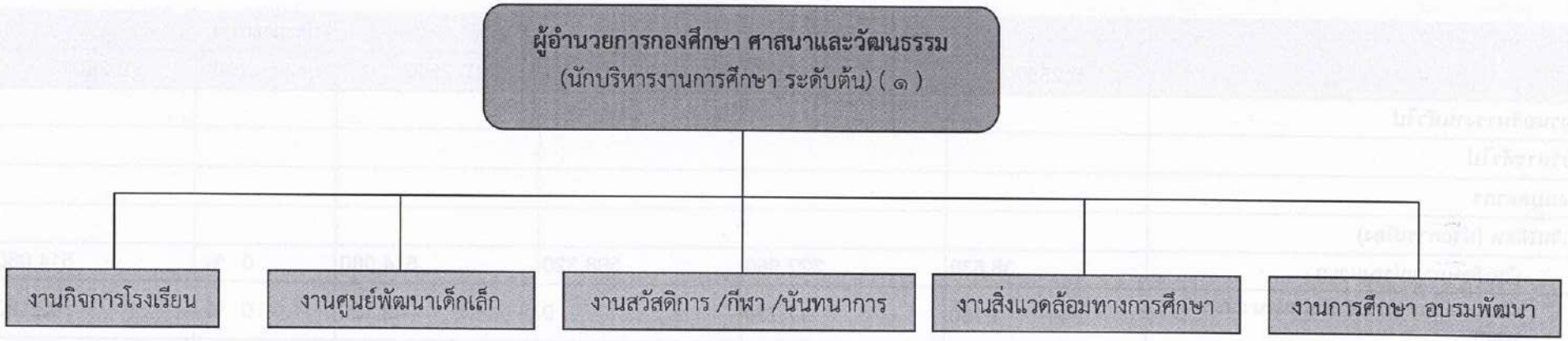
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
-นายช่างสำรวจ ปง/ชง (๑)
-ผู้ช่วยนักผังเมือง (๑)
-คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๒

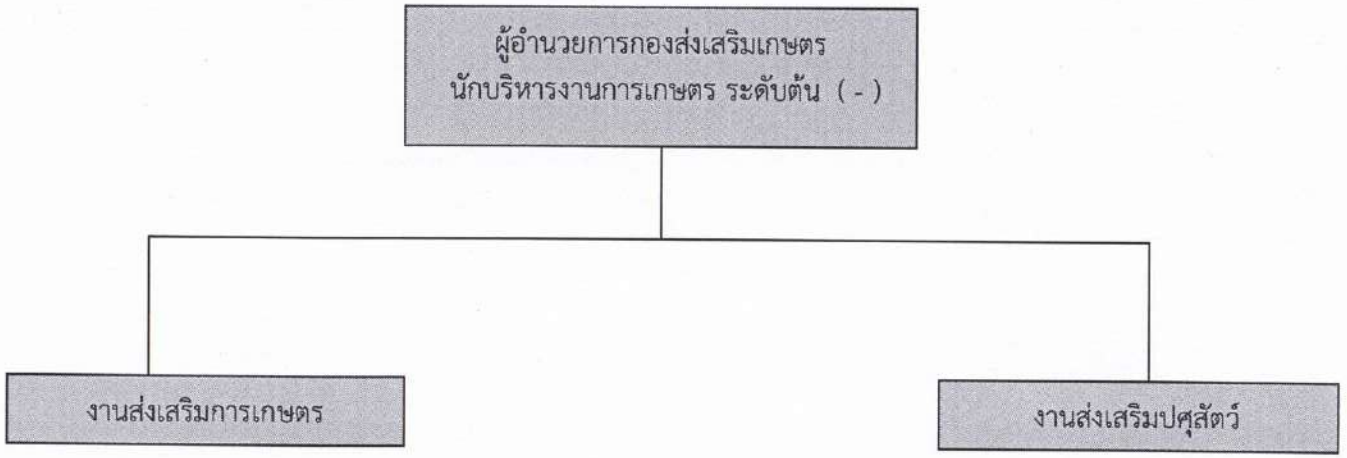
โครงสร้างกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



-นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (-)
-ครู คศ.๒ (๑)
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
-ผู้ดูแลเด็ก (๑)
-คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๔

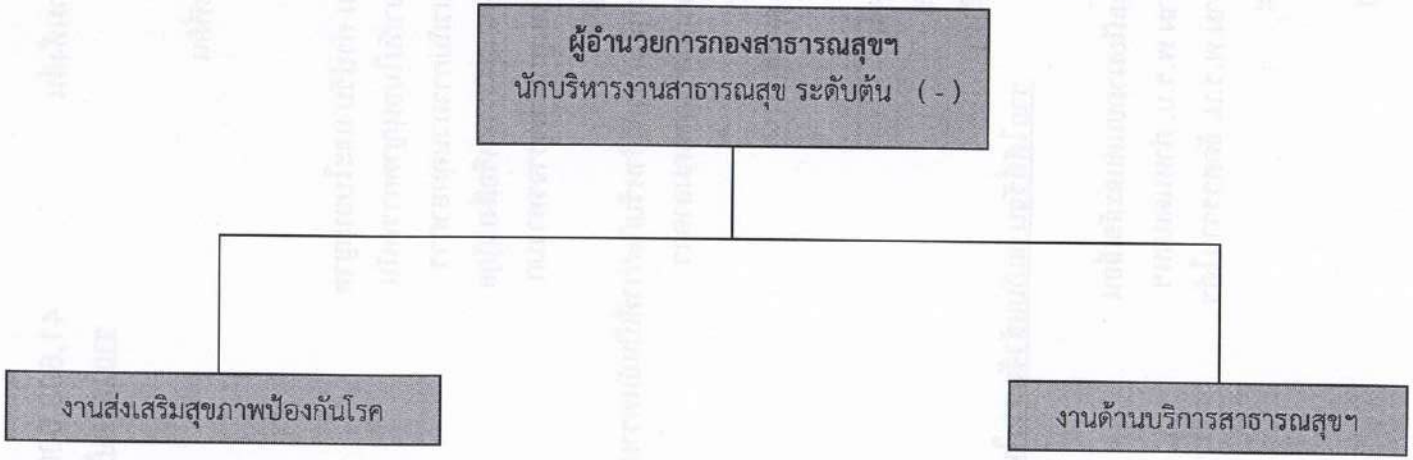
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



-นักวิชาการเกษตร ปก/ชง (-)

ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนายการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายชินกฤต นรมาตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-001101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	20-3-001101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	462,240 (38,520×12)	48,000 (4,000×12)	-	510,240
2	นางประนอม เจริญศรีเศรษฐ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	376,080 (31,340×12)	42,000 (3,500×12)		418,080
1.สำนักปลัด อบต.												
3	ว่าง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500×12)		435,600 ว่างเดิม
4	จ่าเอกสนั่น จันทะโคตร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	429,240 (35,770×12)			429,240
5	นายอนุสรณ์ อัศวเสนา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผ	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผ	ชก.	429,240 (29,680×12)			
6	นางสาวกชพร หินเธาว์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	271,440 (22,620×12)			271,440
7	นายชัยยัณต์ คงมา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	207,480 (17,290×12)			207,480
8	จ่าเอกสมพร พรมหญ้าคา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	324,360 (27,030×12)			324,360
9	จ.อ.วรวลัญช์ วงค์ชาลี	ปวท. ช่างอิเล็กทอนิกส์	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	324,360 (24,270×12)			324,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นายปัญญา อ่องพิมาย	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	149,280 (12,440×12)			149,280
พนักงานจ้างทั่วไป												
11	นางสาวนิตยา สีมี	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
12	นางสาวณุชญา จัดนอก	ปวส. (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
13	นางสาวอัญชลี โฆสิกุล	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
14	นายกวาง วัฒโก	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
15	นายมนตรี พินไธสง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
16	นางวันเพ็ญ ขันอาษา	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
17	นายพิทักษ์ แก้วศรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
18	นายสุวิทย์ แดนสันเทียะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
19	นายคมสันต์ การปลูก	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
20	นายชจรศักดิ์ พันนา	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
21	นายบงกช สนิทนอก	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
22	นายอนุศักดิ์ ยอดนา	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
23	นายธนกร แสงอรุณ	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
24	ว่าง	-		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		108,000 (9,000×12)			108,000
2.กองคลัง												
25	นางธัญญาวรรณ อยู่เย็น	ปริญญาตรี (การจัดการ)	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	369,480 (30,790×12)	42,000 (3,500×12)		411,480
26	นางสาวราตรี มีภู่	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	305,640 (25,470×12)			305,640
27	นางภคมน ศรีนอก	ปวส. การบัญชี	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญ	ปง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญ	ปง.	180,640 (15,720×12)			180,640
28	นายประพันธ์ ทานกระโทก	ปวส. ไฟฟ้า	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	158,760 (13,230×12)			158,760
29	ว่าง	ปวช/ปวส.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	20-3-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			297,900 ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
30	นางพิกุล ตู้กลาง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	248,160 (20,680×12)			248,160
พนักงานจ้างทั่วไป												
31	นางยมนา แก่งอินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	108,000 (9,000×12)			108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
3.กองช่าง												
32	นายสุภาพ วงค์อำมาตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	382,560 (31,340×12)	42,000 (3,500×12)		424,560
33	นายสมศักดิ์ ผ่องเพิ่ม	ปริญญาตรี (วิศวกรรมผังเมือง)	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	264,480 (22,040×12)			264,480
34	นายจารึก แก้วมี	ปวส. (ก่อสร้าง)	20-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ชง.	20-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ชง.	307,920 (25,660×12)			307,920
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
35	นายอรรณพ ทัพวงศ์	ปริญญาตรี (สถาปนิก)	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	180,000 (15,000×12)			180,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
36	นายมานพ ทองคำ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
4.กองการศึกษาฯ												
37	นายวิศิษฐ์ วิศวเลิศทรัพย์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผ.อ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	329,760 (27,480×12)	42,000 (3,500×12)		371,760
38	ว่าง	ปริญญาตรี (ทางการศึกษา)	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			355,320 ว่าง
39	นางอรนุช คำสุวรรณ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	20-3-08-6600-382	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.2	20-3-08-6600-382	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.2	298,920 (24,900×12)		42,000 (3,500×12)	298,920
พนักงานเจ้างตามภารกิจ												
40	นางสมมาศ หีมวัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	148,920 (12,410×12)			148,920
41	นางสาวสุจิตรา ยิ่งผล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	204,960 (17,080×12)			204,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
42	นางสาวอุทัยวรรณ คอกสี	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
43	นางสาวชนิดา หมื่นนาริน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
5.กองส่งเสริมการเกษตร												
44	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
45	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			355,320 ว่างเดิม
6.กองสาธารณสุขฯ												
46	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
47	พ.จ.อ.วันชัย สุราเสถียรกุล	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	20-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	313,440 (26,210×12)			313,440
	พนักงานจ้างทั่วไป											
48	นางประคอง วงศ์ษา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
7หน่วยตรวจสอบภายใน												
49	นางสาวหนึ่งฤทัย ปะสังติโย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	323,760 (26,980×12)			323,760

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

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

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

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยอง๕การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ที่ ๑๙๔/ ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๓๖ ดังนี้

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

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่