

26

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง 3 ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เป็นไปอย่างถูกต้อง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	21
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	24
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	27
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	38
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	42
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	48
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	53
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	55
14. การวิเคราะห์ SWOT	58

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ 112/2566 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2566
3. บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

.....

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.7 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.9 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.10 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.11 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำ ชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) 6 ด้าน ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยืดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มีความมั่งคั่งและมียั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ด้านความมั่นคง
6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้า และบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาด และเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นผาสุข ประชาชนมั่งคั่ง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็งห่างไกลจากยาเสพติด และมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม
2. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวกและเสมอภาค
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ที่ดี

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและห่างไกลยาเสพติด
2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
3. ร้อยละของประชาชนที่ได้ร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาและนันทนาการ และประเพณี

วัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน
5. ร้อยละด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น
6. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
7. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถสูงในการบริการ

ค่าเป้าหมาย

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง และอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย ปีละ 15 โครงการ
2. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพปีละ 2 โครงการ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นปีละ 15 โครงการ

4. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปีละ 2 โครงการ

5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปีละ 4 โครงการ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น
3. การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
4. พัฒนาระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
6. ส่งเสริมด้านการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ด้านการมีส่วนร่วมและจัดระเบียบชุมชน/ด้านการสร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่าย/การพัฒนาสถาบันครอบครัว องค์กรสตรี เด็กและเยาวชน)
8. พัฒนาภาคการเกษตรกรรมชุมชน
9. พัฒนามิติทางสังคมเพื่อการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน พัฒนาการตลาดและการพาณิชย์
10. การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาสินค้าพื้นเมืองและหัตถกรรมชุมชน
11. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
12. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข-สาธารณสุขการ
13. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
14. การคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การควบคุมมลพิษ เพื่อการจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ฝุ่นละออง ก๊าซ อากาศ กลิ่น และเสียง
16. พัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่น
17. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

1. มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก
2. มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
3. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก

ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงมีความเหมาะสมแก่การทำการเกษตร จึงถือเป็นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลบ้านบัว

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak–W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
1. ด้านพัฒนาสังคม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ให้อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการ จัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็น วาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>2. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ 	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p style="text-align: center;"><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
3. ด้านเศรษฐกิจ	<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก - มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน <p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตร 	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม <p style="text-align: center;"><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p style="text-align: center;"><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
5. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย
6. ด้านการบริหาร ราชการตามหลัก ธรรมาภิบาล	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสายงานต่าง ๆ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามตารางข้อ 9 ในปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 35.40 ปี 2568 คิดเป็นร้อยละ 34.84.96 และปี 2569 ร้อยละ 34.27 ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงว่างานใดที่จะต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี X 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไว้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะกัตำแหน่งงานของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินไปจนความจำเป็น เพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้าง และจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความ

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ ในรอบปีงบประมาณ 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการหรือมีอายุครบ 60 ปี ในห้วงระยะเวลาปีงบประมาณดังกล่าว

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดอัตรากำลังตามรายละเอียดตามข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2566	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว	5	40,198,000	16	3	1	23	6	
2	องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองข่า	7	61,000,000	26	7	1	24	11	
3	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง	6	67,000,000	23	-	1	14	16	
4	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกกอก	7	66,044,000	17	5	1	35	7	

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัว จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ จึงได้กำหนดตำแหน่งที่เป็นข้าราชการให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำลังดำเนินการสรรหา และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2567 จะได้พนักงานจากการสรรหา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานหรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวองค์กรสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้วัตถุดิบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อองค์กรในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.9 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งแผนอัตรากำลัง

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน 2566	- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง - จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน - ประชุมคณะกรรมการฯ - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (ตามโครงสร้าง)	อบต.หนองข่า, อบต.บ้านยาง และ อบต.โนนกกอก
กรกฎาคม 2566	ส่งแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ
สิงหาคม - กันยายน 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บ้านบัว ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้านต่าง ๆ สามารถสร้าง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และพัฒนาประเทศชาติโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ถนนหนทางชำรุดเสียหาย ได้รับความลำบากในการเดินทางสัญจรไปมาภายในชุมชน/ระหว่างชุมชน
2. ถนนเข้าสู่แหล่งพื้นที่ทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถขนถ่ายลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกมาได้
3. ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ มีไม่ครอบคลุมพื้นที่/จุดเสี่ยง/จุดต่อแหลม
4. ระบบส่งกระแสไฟฟ้าเข้าสู่แหล่งพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ทางการเกษตรไปไม่ถึง
5. ไม่มีการวางระบบระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
6. ระบบผลิตน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน ระบบส่งน้ำประปาไม่ถึงครอบคลุมพื้นที่
7. แหล่งน้ำต้นทุน ขาดระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
8. ไม่มีมาตรการและการวางระบบผังเมืองที่ดี

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. รายได้ต่อครัวเรือนต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูง
2. ปัญหาการขาดตลาดรองรับและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
3. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ
4. ปัญหาขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
5. ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
6. ค่าครองชีพสูง ขาดการออมทรัพย์ในชุมชน

ปัญหาด้านสาธารณสุข

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
2. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย
3. ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
4. ปัญหาสุขภาพอนามัยที่เกิดจากการใช้สารเคมี
5. ปัญหาการบริโภคอาหารที่มีสารปนเปื้อนจากสารเคมี
6. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ปัญหาด้านสังคม

1. ปัญหายาเสพติด
2. ปัญหาครอบครัว
3. ปัญหาการว่างงาน
4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ขาดแหล่งความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี
2. ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
3. ขาดงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ขาดแคลนทุนทรัพย์ของนักเรียน/นักศึกษา

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สภาพดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ มีสารพิษตกค้างในดิน
2. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัญหาไฟป่า / ภัยแล้ง สร้างความเสียหายแก่พื้นที่ป่าชุมชน
5. ปัญหาขยะและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
6. ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน
7. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติและสัตว์น้ำถูกทำลาย

ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
3. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
4. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ระบบการให้บริการและระบบการบริหารงานของ

อบต.

4.2 ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุง ถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนดิน/ถนนลูกรัง ถนน คสล. เพื่อเชื่อมการสัญจรไปมาภายในชุมชน ระหว่างชุมชน และระหว่างตำบล และขยายเส้นทางเข้าสู่แหล่งพื้นที่การเกษตร
3. วางระบบ ปรับปรุง ซ่อมแซม ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง/ไฟฟ้าสาธารณะให้กับชุมชน
4. ขยายเขตการให้บริการและขยายบริการไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตรและพื้นที่ห่างไกล
5. ก่อสร้างและพัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมขัง
6. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้บริการประชาชน ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการ ส่องน้ำ
7. กำหนดพื้นที่การใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อการวาง

ระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมวิธีการลดต้นทุนและลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน/สินค้าเกษตร
3. ผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
4. จัดให้มีตลาดชุมชนและจัดหาตลาดในการรองรับผลผลิตทางการเกษตร
5. ฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ
6. ประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีสถานประกอบการรองรับผลผลิตทางการเกษตร

ในชุมชน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ

ความต้องการด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
2. อบรมให้ความรู้ด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัย และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี
3. ให้มีการดูแลสุขภาพและส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ อย่างทั่วถึง
4. จัดให้มีโครงการรณรงค์อาหารปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมีในการเกษตร
5. พัฒนาศักยภาพ อสม.และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน การสร้างสุขภาวะ และการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย
6. จัดหายา เวชภัณฑ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ในการดำเนินงานด้านการควบคุมโรคและการรักษาพยาบาล

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ก่อสร้างศูนย์ข้อมูล ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษา

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปลูกป่าทดแทน ลดการใช้พลังงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานทดแทน
2. ปรับปรุงฟื้นฟูสภาพดิน โดยใช้กระบวนการอินทรีย์วัตถุ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และสารชีวมวลที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. จัดทำแนวเขต เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการทางสังคม เพื่อสร้างมาตรการในการป้องกันการบุกรุกแบบมีส่วนร่วม
4. ปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. สนับสนุนให้มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน

6. รมรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ฯลฯ
2. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องไม้ เครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่
4. อบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้นำชุมชน สร้างความสัมพันธ์ชุมชน
5. ปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงานการบริการประชาชน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความล่าช้า

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 68 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 บัญญัติให้ทั้งเทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ข้างต้น โดยสามารถจำแนกภารกิจ อำนาจ หน้าที่ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก มาตรา 67 (1)
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม มาตรา 68 (1)
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 68 (2)
- 4) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา 68 (3)
- 5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4)
- 6) การสาธารณสุขอุปการ มาตรา 16 (5)

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67 (3)
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา 67 (6)
- 3) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (10)
- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16 (12)
- 5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
มาตรา 68 (4)
- 6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
มาตรา 16 (15)
- 7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8)
- 3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)
- 5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)
- 6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1 ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์ มาตรา 68 (5)
- 2 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68 (6)
- 3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68 (7)
- 4 ให้มีตลาด มาตรา 68 (10)
- 5 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68 (11)
- 6 การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12)
- 7 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
- 8 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดสิ่ง
ปฏิกูลมูลฝอย มาตรา 67 (2)
- 2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67(7)
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)
- 4) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67 (5)
- 2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น มาตรา 67 (8)
- 3) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)
- 4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
มาตรา 17 (18)

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา 45 (3)
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67 (9)
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16 (16)
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มาตรา 17 (3)
- 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

- หมายเหตุ** - มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจและหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล รวมถึงนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อได้ทำการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวฯ ข้างต้นแล้ว จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะดำเนินการพัฒนาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 ภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาระบบสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ สுகอนามัยการรักษาพยาบาล การสุศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า
- 2) ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) จัดสวัสดิการสังคมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์
- 4) สร้างเครือข่าย อปพร. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในชุมชน พัฒนาการเมืองการปกครอง
- 6) ฟื้นฟู ดูแล และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนภาคการเกษตร ปรับปรุงระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจชุมชน
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการลงทุน การค้า การพาณิชย์
- 9) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
- 10) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุงถนน ทางเท้า สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น
- 11) ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาระบบไฟส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ

- 12) วางระบบระบายน้ำเพื่อการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- 13) พื้นฟูสภาพดินและแหล่งน้ำ

6.2 ภารกิจรอง

- 1) พัฒนาการกีฬา ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
- 2) พื้นฟู อนุรักษ์ และสืบสานงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) ควบคุมมลพิษ การจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซ
อากาศ และเสียง
- 4) ส่งเสริมการออมทรัพย์และพัฒนารูปแบบสหกรณ์
- 5) พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 6) การพัฒนาผังเมืองและวางระบบผังเมืองชุมชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นจำนวน 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 56 อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล 22 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 4 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ 23 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานแทนได้ จึงมีการกำหนดตำแหน่งที่เป็นข้าราชการชั้นใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง แต่เมื่อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังก็สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2566	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว	5	40,198,000	16	3	1	23	6	
2	องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองข่า	7	61,000,000	26	7	1	24	11	
3	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง	6	67,000,000	23	6	-	14	16	
4	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกกอก	7	66,044,000	17	5	1	35	7	

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบ
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี <p>สารสนเทศ</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน 	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี <p>สารสนเทศ</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานควบคุม และจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด 	<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานควบคุม และจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโครงการ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	<p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโครงการ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	
<p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ <p><u>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง <p><u>3.4 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ <p><u>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p><u>3.6 งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p><u>3.7 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ <p><u>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง <p><u>3.4 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ <p><u>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p><u>3.6 งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p><u>3.7 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ 	
<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี 2,312,210 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.93
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 23

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 829,771 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.02
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 7
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 2

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,005,200 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 6
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 3

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 1,258,340 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.20
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 11
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 2

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 242,260 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.92
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 1

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

34

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
สำนักปลัด (01)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (10-3-04-3202-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

35

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (10-3-05-4703-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) (10-3-08-3805-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

36

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านบัว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	(รอจัดสรรจาก สด./สำนักงานประมาณ		
ครู (10-3-08-6600-041)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-042)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-043)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	49	56	56	56	+7	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

37

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ปลัด อบต. ระดับกลาง (00)	1	1	1	-	-	
สำนักปลัด (01)	23	23	23	23	-	-	-	
กองคลัง (04)	7	9	9	9	+2	-	-	
กองช่าง (05)	6	9	9	9	+3	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	11	13	13	13	+2	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	56	56	56	+7	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

9. การระดมเงินกู้ยืมเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำไรคง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	597,960	168,000	1	1	1	-	-	-	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	(49,850)
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ด./ช.ก.	1	1	249,240	0	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ด.	1	1	429,240	0	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ด.	1	1	422,640	0	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)	
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)	
7	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ด.	1	1	376,080	0	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ด./ช.ก.	1	1	308,040	0	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	(25,670)	
9	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	212,280	0	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	(17,690)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	204,480	0	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	212,760	221,280	230,160	(17,040)	
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	267,000	0	1	1	-	-	-	10,680	11,160	11,640	277,680	288,840	300,480	(22,250)	
12	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	203,520	0	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,680	220,200	229,080	(16,960)	
13	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	270,960	0	1	1	-	-	-	10,920	11,280	11,760	281,880	293,160	304,920	(22,580)	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	0	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(ว่างเต็ม)	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	152,400	0	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	134,160	0	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,560	145,200	151,080	(11,180)	
17	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
18	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	1	1	167,880	0	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,600	181,680	189,000	(13,990)	
19	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	136,920	0	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,440	148,200	154,200	(11,410)	
20	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	138,240	0	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,880	149,640	155,640	(11,520)	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
21	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)
24	พนักงานดับเพลิง	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)
	กองคลัง (04)																				
25	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
26	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
27	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																				
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	218,280	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	(18,190)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	154,680	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	(12,890)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	150,360	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	6,120	6,360	6,600	156,480	162,840	169,440	(12,530)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	148,200	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	6,000	6,240	6,480	154,200	160,440	166,920	(12,350)
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	142,920	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569							
	กองช่าง (05)																									
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	1	514,680	42,000	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	608,880		2569	
35	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	379,320	กำหนดเพิ่ม		
36	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	317,340	กำหนดเพิ่ม		
37	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	317,340	กำหนดเพิ่ม		
	พนักงานช่างเทคนิค																									
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	151,080	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	170,160	(12,590)		
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	138,000	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	149,280	(จ้างเดิม)		
40	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	171,240	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	192,840	(14,270)		
41	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	151,680	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	170,760	(12,640)		
	พนักงานช่างทั่วไป																									
42	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	-	1	108,000		1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	108,000	(9,000)		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																									
43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	1	393,600	42,000	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	476,460	(จ้างเดิม)		
	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	382,560	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	422,640	(51,880)		
45	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก./ช.ก.	1	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	379,320	กำหนดเพิ่ม		
46	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	239,640	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	269,880	(19,970)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านบัว																									
47	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	-	(เงินอุดหนุน) (กำหนดเพิ่ม)		
48	ครู	-	1	-	-	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	-	เงินอุดหนุน		
49	ครู	-	2	-	-	2	2	2	2	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	-	เงินอุดหนุน		

เห็นชอบ

เพิ่มขอบ

9. การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตรากำลังคน	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569		เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568		2569	
	พนักงานช่างตามภารกิจ																		
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,470)	-	1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					72,840						7,440	7,800	8,040	80,280	88,080	96,120		งบต.สมทบ	
51	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,360)	-	1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					47,520						6,480	6,720	6,960	54,000	60,720	67,680		งบต.สมทบ	
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (9,400)	-	2	2	225,600	0	2	2	2	-	9,120	9,600	9,840	254,720	244,320	254,160		งบ อบต.	
	พนักงานช่างทั่วไป																		
53	ภารโรง	-	1	-	0	0	1	1	1	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000			(ว่างเต็ม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
54	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320			(ว่างเต็ม)
(5)	รวม		56	38	10,043,240	336,000	56	56	56	+7	2,632,860	433,200	441,840	12,993,300	13,426,500	13,868,340			
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%													1,948,995	2,013,975	2,080,251			
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													14,942,295	15,440,475	15,948,591			
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)													42,207,900	44,318,295	46,534,210			
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													35.40	34.84	34.27			

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (40,198,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 42,207,900 บาท = (40,198,000 x 5%) + 40,198,000 = 42,207,900 บาท

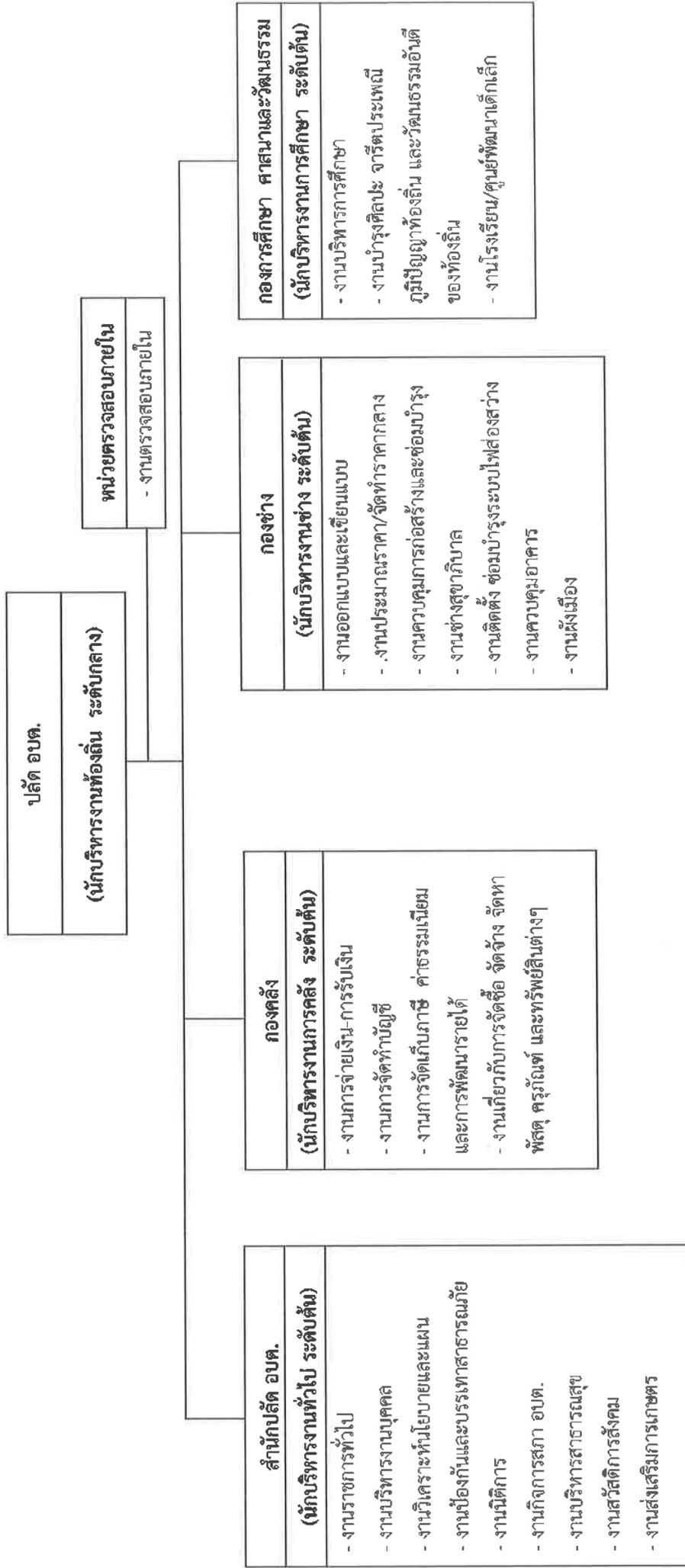
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 44,318,295 บาท = (42,207,900 x 5%) + 42,207,900 = 44,318,295 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 46,534,210 บาท = (44,318,295 x 5%) + 44,318,295 = 46,534,210 บาท

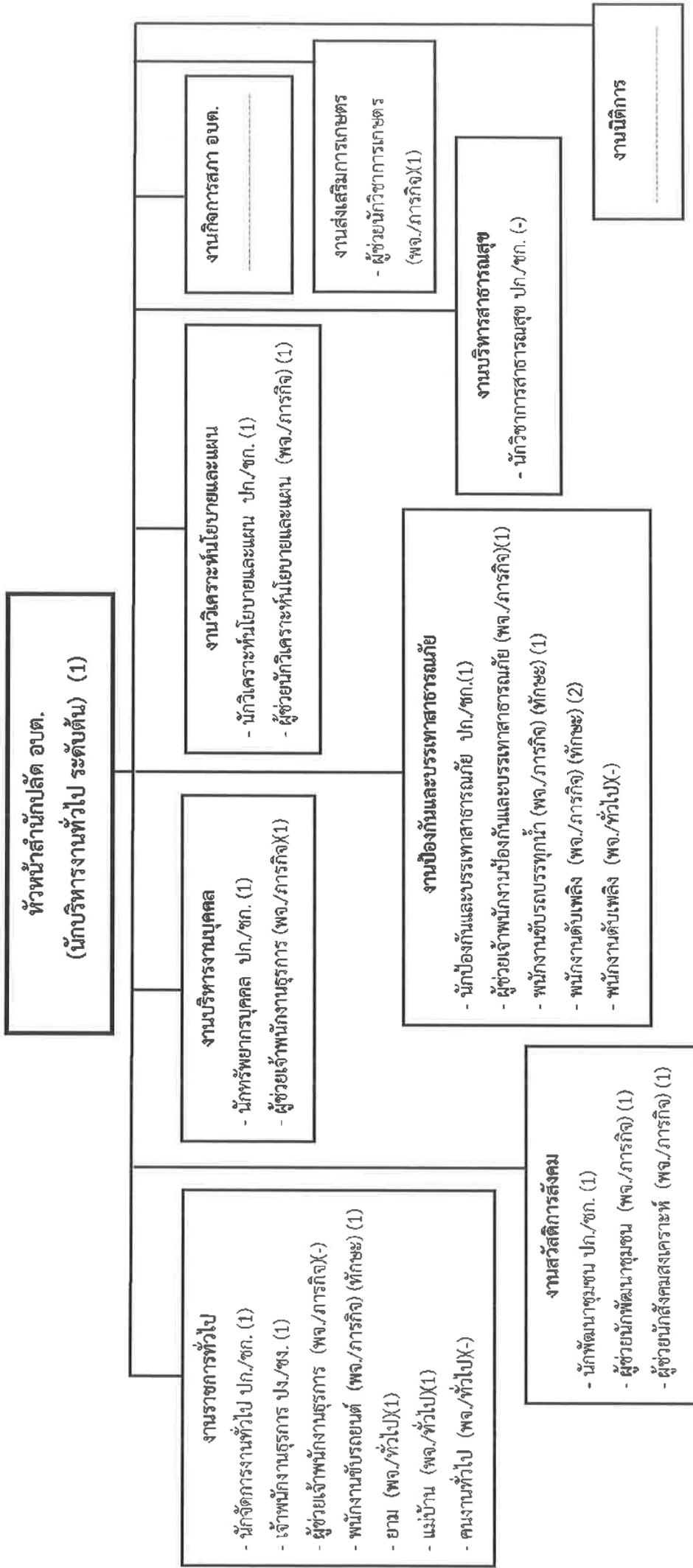
เพิ่มขอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



แผนภูมิโครงสร้าง สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

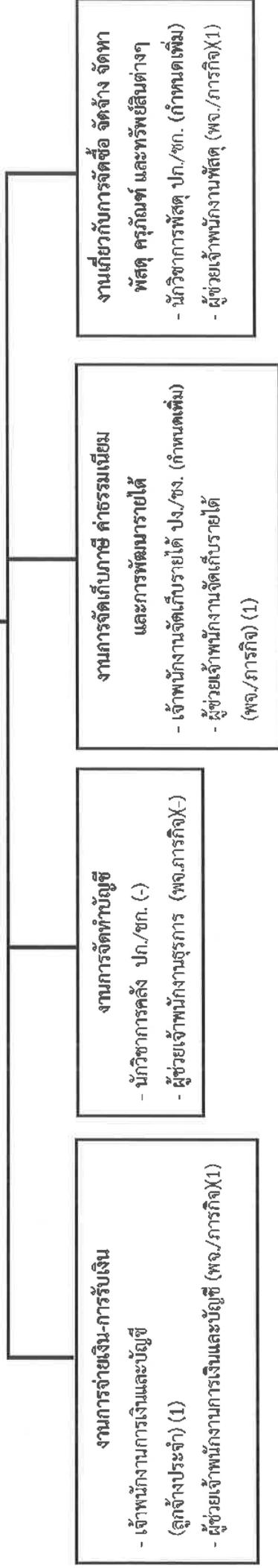


ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ				
ระดับ	-	1	-	-	1	-	11	4
จำนวน	-	-	-	6	1	-	11	4

แผนภูมิโครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

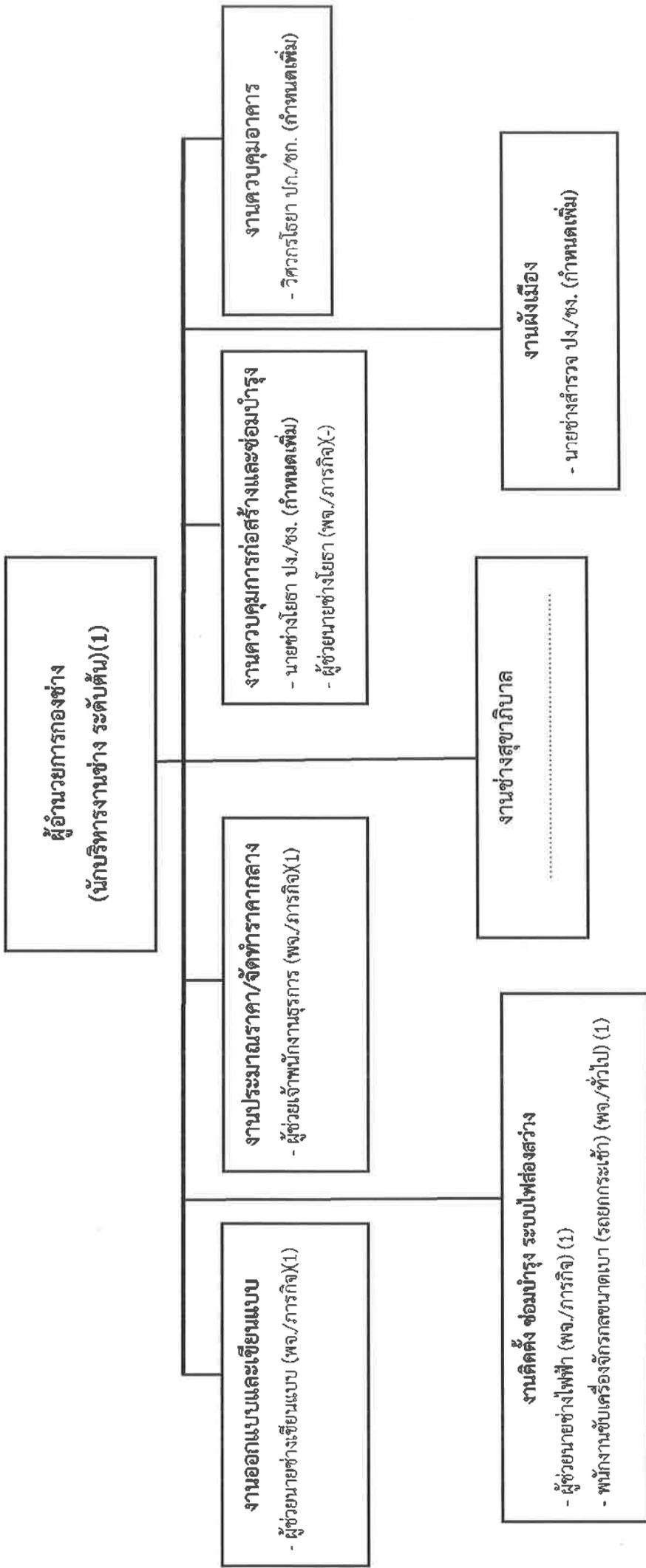
อำนาจเขตสมบูรณ จังหวัดชัยภูมิ

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (-)



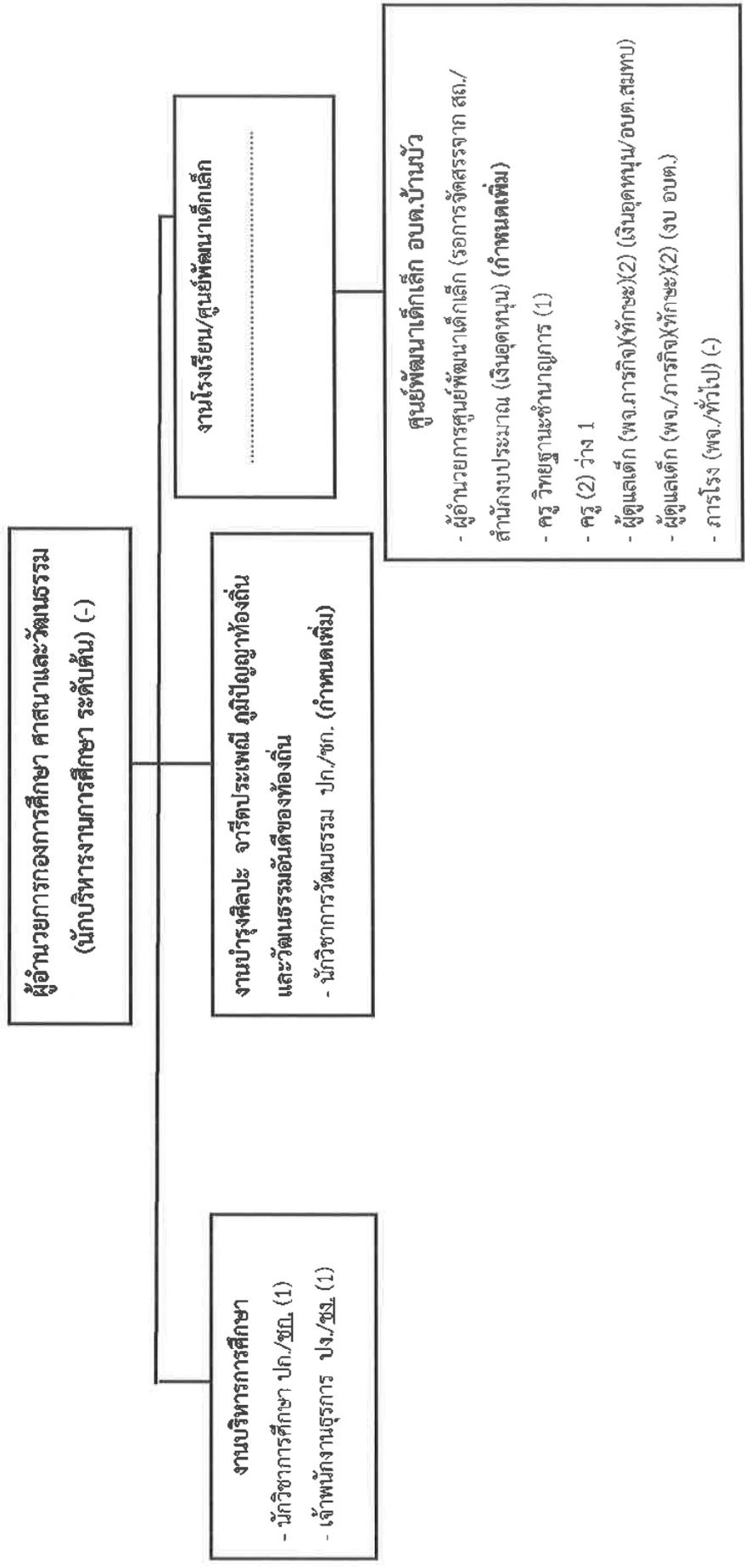
ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	ต้น				
ระดับ								
จำนวน	-	=	-	2	1	1	4	-

แผนภูมิโครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



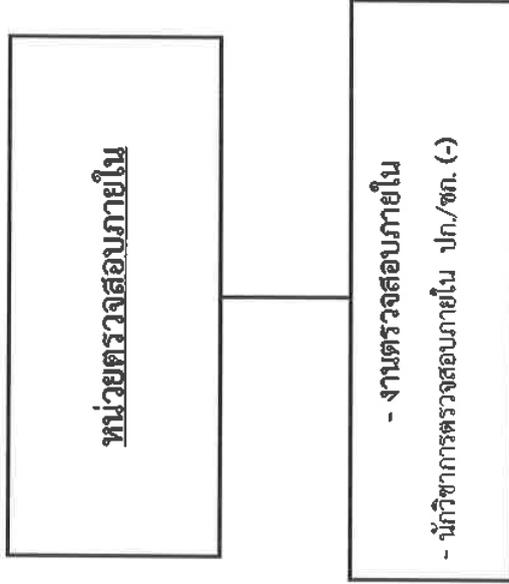
ประเภท	ผู้อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	4	1
จำนวน	-	1	-	-	1	-	-	4	1

แผนภูมิโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป	บุคลากร		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ		ทางการศึกษา	ผ.ศพด.			
ระดับ										
จำนวน	-	1	-	2	1	1	3	-	4	1

แผนภูมิโครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคงเหลือตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินตัวอื่นๆ		
1	นายประสพ บ่วงศิลป์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	597,960 (49,830X12)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	765,960	
	สิ้นนับปีตั้ง อบต. (0.0)												
2	นายชนเมธ ใจเภาด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานเด็ก	คณ.	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานเด็ก (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	416,160 (34,680X12)	42,000 (3,500X12)	0	458,160	
3	นายชัชดิพงษ์ คงโมกข์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.	249,240 (20,770X12)	0	0	249,240	
4	นางสินี พรหมพิชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	429,240 (35,770X12)	0	0	429,240	
5	ส.ท.สมภาส หุ่นพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ท.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ท.	422,640 (35,220X12)	0	0	422,640	
6	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท./ช.ท.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท./ช.ท.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเต็ม) 355,320	
7	นางสาวพรณี จวบสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ท.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ท.	376,080 (31,340X12)	0	0	376,080	
8	ส.อ.นุชานนท์ มีวุฒิ	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ท.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ท.	308,040 (25,670X12)	0	3,720 (310X12)	311,760	
9	นายสันติ ภาษา	ป.ส.การศกศ. (อบรมคอมพิวเตอร์ 15 ชั่วโมง)	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	212,280 (17,690X12)	0	0	212,280	
	ขยับขั้นขยับขนาดอัตรา												
10	นางสาวนภสร นราพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	204,480 (17,040X12)	0	0	204,480	
11	นายพรพล จุละนันท์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	267,000 (22,250X12)	0	0	267,000	
12	นายจิรญาณ์กรณ์ แก้วเมืองกลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	203,520 (16,960X12)	0	0	203,520	

11. บัญชีแสดงจัดคงเหลือตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ	
13	นายสันต์ สมนะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต(เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	270,960	0	0	270,960	
14	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(22,580X12)	0	0	(ว่างเต็ม)	
15	นางสาวนิตติยา พงษ์จระมิ่ง	บวช.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(11,500X12)	0	0	152,400	
16	นายรัฐวุฒิ แก้วคุณเสาะ	ปวช.ช่างกลโรงงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	(12,700X12)	0	0	134,160	
17	นายสุชนันต์ หมุณสี	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	(11,180X12)	0	0	112,800	
18	นายชัยนพ เข้ากอก	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	(9,400X12)	0	0	167,880	
19	นายสมสันต์ ภิญโญมาก	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	(13,990X12)	0	0	136,920	
20	นายชินวัฒน์ พนมพร	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	(11,410X12)	0	0	138,240	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
21	นายบุญทอง จอมโนนเขวา	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	108,000	0	0	108,000	
22	นางรมัตร์ เข้ากอก	ป.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	(9,000X12)	0	0	108,000	
23	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(9,000X12)	0	0	(ว่างเต็ม)	
24	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	(9,000X12)	0	0	108,000	
								(9,000X12)	0	0	(ว่างเต็ม)	
								108,000	0	0	108,000	

1.1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
	ดองคลัง (04)											
25	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500X12)	0	(ว่างเต็ม) 435,600
26	-	-	10-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปจ./ชก.	10-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปจ./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเต็ม) 355,320
27	-	-	-	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
28	-	-	-	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	ดูข้างบน											
29	นางสาวจระกาศพัชร บุราณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	218,280 (18,190X12)	0	0	218,280
	พนักงานช่างขุดบวมกริช											
30	นางสาวสุวิธา กิโนนอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	154,680 (12,890X12)	0	0	154,680
31	นางสาวอรรรัตน์ ฤชา	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	150,360 (12,530X12)	0	0	150,360
32	นางสาวเดือนฤทัย กำไรเริ่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	148,200 (12,350X12)	0	0	148,200
33	นางกรรณิการ์ วัชรราช	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อบรมคอมพิวเตอร์ 20 ชั่วโมง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	142,920 (11,910X12)	0	0	142,920
	ดองช่วง (05)											
34	นายสหรัถ ไทยพรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	514,680 (42,890X12)	42,000 (3,500X12)	0	556,680 (กำหนดเพิ่ม)
35	-	-	-	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
36	-	-	-	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
37	-	-	-	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

1.1. บัญชีแสดงจัดสรรเงินค่าตอบแทนและงบการเงินในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	หม่อมราชวงศ์คณาภิเษก											
38	นางสาวสุณิสา บุราณ	ปวศ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	151,080 (12,590X12)	0	0	151,080	
39	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	138,000 (11,500X12)	0	0	(ว่างเต็ม)	
40	นายภัทรพงษ์ สุขสายบัว	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	171,240 (14,270X12)	0	0	171,240	
41	นางสาวอมรรัตน์ ประจันนวล	ปวศ.สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	151,680 (12,640X12)	0	0	151,680	
	หม่อมราชวงศ์ชัชวาลย์											
42	นายเกรียงศักดิ์ บุราณ	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ประจำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ประจำ)	108,000 (9,000X12)	0	0	108,000	
	องการทิพย์ ศุภสุนทรและวัฒนธรรม (อ.อ.)											
43	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ม	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500X12)	0	(ว่างเต็ม) 435,600	
44	นายอำนาจ ภาษา	ศรุตศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	382,560 (31,880X12)	0	0	382,560	
45	-	-	-	-	-	-	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
46	นางสาววิศรา จิตรโคตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	198,840 (16,570X12)	0	0	198,840	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านบัว											
47	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(รอจัดสรรจาก สก./สำนักงบประมาณ (เงินอุดหนุน))			(กำหนดเพิ่ม)	
48	นางเพียงใจ บุราณ	ศรุตศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-6600-041	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-041	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	359,280 (29,940X12)	42,000 (3,500X12)	0	401,280 (เงินอุดหนุน) 309,240	
49	นางสาวนิภาพร เกื้อทพูน	ศรุตศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-6600-042	ครู	-	10-3-08-6600-042	ครู	309,240 (25,770X12)	0	0	309,240 (เงินอุดหนุน)	

11. บัญชีแสดงจัดคงคลังตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตำแหน่งอื่น/เงินค่าตอบแทน	
50	-	-	10-3-08-6600-043	ครู	-	10-3-08-6600-043	ครู	-	342,360	0	0	342,360 (เงินอุดหนุน) (ว่างเต็ม)
51	พนักงานช่างควบคุมภารกิจ นางอรพิน หาดยมนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	185,640	0	0	185,640 (เงินอุดหนุน+อัตร.สมทบ)
52	นายศราวุธ หินม่วง	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	160,320	0	0	160,320 (เงินอุดหนุน+อัตร.สมทบ)
53	นางสาวมีลา พรประทุม	ปวส.บัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	0	0	112,800 (เงินอุดหนุน+อัตร.สมทบ)
54	นางสาววิศา บุราณ	ปวส.บัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	0	0	112,800 (งบ อบค.)
55	พนักงานช่างซ่อมทั่วไป	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	0	0	108,000 (ว่างเต็ม)
56	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	0	0	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)
									(9,400+3,960)X12			108,000 (9,000X12)
									(9,400X12)			112,800 (งบ อบค.)
									(9,400X12)			112,800 (งบ อบค.)
									108,000			108,000 (ว่างเต็ม)
									355,320			355,320 (ว่างเต็ม)

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนาและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่มีความเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปแก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้มาใช้ในการโต้ตอบกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง

ราชการต่าง ๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวอย่างสม่ำเสมอ

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างประจำสม่ำเสมอ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและทันสมัย ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่อยู่เสมอ

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีแรงจูงใจสอนงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หลักธรรมาภิบาล

1. หลักนิติธรรม

- หน้าที
- 1.1 ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนด เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่
 - 1.2 เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเสนอข้อแนะนำ หรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
 - 1.3 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อบังคับตำบล ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
 - 1.4 การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ต้องจัดเก็บตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยความเสมอภาค
 - 1.5 การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต.จะต้องถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารประชาชนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

2. หลักคุณธรรม

การบริหารบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบระเบียบ วินัย ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะต้องมีความสำนึกของความเป็นข้าราชการ
- 2.4 การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบควรครอบคลุมทั่วพื้นที่ด้วยความ เป็นธรรม และจำเป็นเร่งด่วน

3. หลักความโปร่งใส

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะต้องเปิดเผยและแสดงความโปร่งใส ให้ประชาชนรับรู้ รับทราบ ดังนี้

- 3.1 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชนควรรู้ ได้แก่ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม การจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการปิดประกาศ ประชุมชี้แจง ประชาสัมพันธ์ หรือพิมพ์เป็นเอกสารแจกจ่ายรวมถึงประชาชนสามารถเข้าถึง รับรู้ข้อมูลที่สำคัญของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาเบิกเงิน เอกสารเบิกจ่ายเงิน การบัญชี ให้สามารถตรวจสอบได้ ให้เกิดความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ร่วมแสดงข้อคิดเห็นและเข้าร่วมสังเกตการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบล เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา

4.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการแต่งตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

4.3 จัดเวทีประชาคมเพื่อแสดงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและซักถาม

4.4 เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต.ตามที่เหมาะสม

4.5 ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ และองค์กรประชาชน

4.6 พัฒนาความรู้ ให้แก่สมาชิกกลุ่มองค์กรประชาชน

5. หลักการรับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกตามอำนาจหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะต้องดำเนินการ ดังนี้

5.1 จัดให้มีกิจกรรมบริการประชาชนนอกสถานที่หรือจัด อบต.เคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง

5.2 ให้นำโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุ อยู่ในแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรบริหารส่วนตำบลไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมให้เป็นไปตามเกณฑ์พัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้แต่ละปี

5.3 ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการชำระ ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

6. หลักความคุ้มค่า

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง มุ่งเน้นให้เกิดการประหยัดงบประมาณ

6.2 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นเร่งด่วน

6.3 มีกิจกรรมรณรงค์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประชาชนมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

6.4 แต่งตั้งสมาชิกสภา อบต. หรือบุคคลอื่น ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล

6.5 บริหารและจัดการครุภัณฑ์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโดยการจัดทำทะเบียนคุมให้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ และใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการบริหารจัดการองค์กรแบบระบบราชการ และมีความเป็นทางการโดยมีการบริหารจัดการ มียุทธศาสตร์และการพัฒนาทั้งทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ, ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน, ด้านการพัฒนาคนและสังคม, ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และด้านการพัฒนาการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล จึงขอสรุปการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ว่ามี จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการบริหารงานที่เป็นระบบโดยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนัก/กองต่างๆ 2. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ 3. มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลและท้องถิ่นจัดเก็บเองในท้องถิ่นตำบลและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ 4. บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพเจตคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน 5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้บริการประชาชน 6. มีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาบุคลากร 7. มีการทดลองงานและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่มีระบบขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบในการให้บริการ <p>จุดอ่อน (Weak)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร 	<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง 2. การขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับงานด้านต่างๆ 3. มีการบริหารงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานบุคคล 4. บุคลากรมีความตื่นตัวในการดูแลและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 5. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นได้จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจและส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ให้กับบุคลากร 7. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการช่วยทำงานให้ทันต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ 8. มีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด 9. มีการปฏิรูประบบราชการและหน่วยงานราชการต่างๆ ให้ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานการให้บริการใหม่

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p>2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้า และไม่เป็นระบบ</p> <p>3. ความซ้ำซ้อนของงานและความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>4. งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอแก่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น</p> <p>5. การแบ่งงานระหว่างส่วนงานภายใน ยังไม่เป็นระบบซึ่งขัดแย้งกับการจัดตั้ง สำนัก กอง ต่างๆ ใน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>6. องค์กรขาดการประสานงานที่ดี ไม่บูรณาการ โครงการขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน</p> <p>7. การบริการประชาชนยังเป็นลักษณะตั้งรับมากกว่าเชิงรุก</p> <p>8. มีการใช้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตน้อย</p>	<p>10. มีสาธารณูปโภคที่ดี ไฟฟ้า ประปา ถนน สะดวกสบายในการเดินทางติดต่อประสานงาน</p> <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>1. บุคลากรมีน้อยทำงานมากและทำงานไม่ตรงกับ ตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>2. การจัดสรรงบประมาณและโอนเงินรายได้ให้ท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า</p> <p>3. หน่วยงานราชการที่เข้ามาดำเนินงานขาดการ ประสานงานทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน</p> <p>4. หน่วยงานราชการไม่มีความเป็นธรรมในการถ่าย โอนภารกิจและงบประมาณให้ท้องถิ่น</p> <p>5. ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือกับการ พัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าเป็นหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะเข้ามาแก้ไข และ ให้บริการในด้านต่างๆ</p> <p>6. ระเบียบ กฎหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก ยุ่งยาก และล่าช้า</p> <p>7. มีขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่ยุ่งยากไม่เห็น ความสำคัญเท่าที่ควร</p> <p>8. การบริหารงานและการจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ยังขาดเอกภาพ คุณภาพ จรรยาบรรณ</p>

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรา พนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นายฉลอง สมสิรินวกุล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ที่ ๑๑๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลาง กำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอน และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

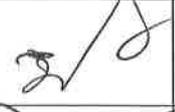
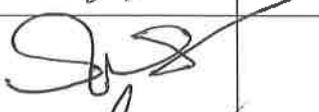
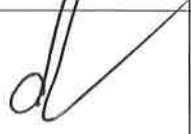
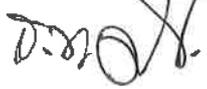
(นายฉลอง สมสิรินวกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

บัญชีลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
ครั้งที่ 1/2566

วันที่ ๑๖ มิถุนายน 2566 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ชั้น 2

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายฉลอง สมสิรินาวกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ประธานกรรมการ		
2	นายประสาท ม่วงศิลป์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กรรมการ		
3	นายสหรัถ ไชยพรม	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
4	นายอำนาจ ภาษา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ		
5	นายเชมณัช เงินลาด	หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ/เลขานุการ		
6	ส.ท.สมภาส พุ่มพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 16 มิถุนายน 2566 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ชั้น 2

ผู้มาประชุม

- | | | |
|------------------------|---|-------------------|
| 1. นายฉลอง สมสิรินวกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | ประธานกรรมการ |
| 2. นายประสาธ ม่วงศิลป์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | กรรมการ |
| 3. นายสหรัถ ไชยพรม | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 4. นายอำนาจ ภาษา | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| 5. นายเชมณัช เงินลาด | หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน | กรรมการ/เลขานุการ |
| | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| 6. ส.ท.สมภาส พุ่มพร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เลขานุการ

ที่ประชุมพร้อมแล้วขอเชิญ นายฉลอง สมสิรินวกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมโดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ตามที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ 112/2566 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | | |
|------------------------|---|-------------------|
| 1. นายฉลอง สมสิรินวกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | ประธานกรรมการ |
| 2. นายประสาธ ม่วงศิลป์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว | กรรมการ |
| 3. นายสหรัถ ไชยพรม | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 4. นายอำนาจ ภาษา | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| 5. นายเชมณัช เงินลาด | หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน | กรรมการ/เลขานุการ |
| | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| 6. ส.ท.สมภาส พุ่มพร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/มีหน้าที่จัดทำแผน...

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

5.1 เรื่อง คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566)

ประธานฯ

- ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น ในส่วนของรายละเอียดต่าง ๆ ขอเรียนเชิญท่านปลัด ได้อธิบายหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

/นายประสาท...

นายประสาธ ม่วงศิลป์
กรรมการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยคำนึงถึง ปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพัน ในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566) ซึ่งได้แจกให้ กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง

ส.ท.สมภาส พุ่มพร
ผู้ช่วยเลขานุการ

- จากหนังสือแจ้งให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง 3 ปี” เป็นเครื่องมือ สำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การ บริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของ ท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569 เป็นไปอย่าง ถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

/1. การแต่งตั้งคณะกรรมการ...

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกคำสั่ง

ซึ่งได้ทำการแต่งตั้งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ 112/2566 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 รายละเอียดตามเอกสารคู่มือที่ได้แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว

นายเชมณัช เงินลาด
กรรมการ/เลขานุการ

- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า นั้น ผมอยากทราบรายละเอียดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กล่าวมาว่ามีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง

ส.ท.สมภาส พุ่มพร
เลขานุการ

- สำหรับรายละเอียดข้อมูลส่วนนี้จะนำมาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความสอดคล้องดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) 6 ด้าน

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มีความมั่งคั่งและมี ยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ด้านความมั่นคง
6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

3. แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

5. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

5.1 วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นผาสุข ประชาชนมั่งคั่ง”

5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

5.3 เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็งห่างไกลจากยาเสพติด และมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ตีงาม

2. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

/3. ประชาชนได้รับบริการ...

3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวกและเสมอภาค
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

5.4 ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและห่างไกลยาเสพติด
2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
3. ร้อยละของประชาชนที่ได้ร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาและนันทนาการ และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน
5. ร้อยละด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น
6. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
7. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถสูงในการบริการ

5.5 ค่าเป้าหมาย

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง และอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย ปีละ 15 โครงการ
2. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพปีละ 2 โครงการ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นปีละ 15 โครงการ
4. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปีละ 2 โครงการ
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปีละ 4 โครงการ

5.6 กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น
3. การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
4. พัฒนาระบบป้องกัน-บรรเทาสาธารณภัยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
6. ส่งเสริมด้านการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ด้านการมีส่วนร่วมและจัดระเบียบชุมชน/ด้านการสร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่าย/การพัฒนาสถาบันครอบครัว องค์กรสตรี เด็กและเยาวชน)

8. พัฒนาภาคการเกษตรกรรมชุมชน
9. พัฒนามิติทางสังคมเพื่อการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน พัฒนาการตลาดและการพาณิชย์
10. การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาสินค้าพื้นเมือง และหัตถกรรมชุมชน
11. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
12. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข-โภชนาการ-สาธารณสุขการ
13. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
14. การคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การควบคุมคุณภาพชีวิต เพื่อการจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ฝุ่นละออง ก๊าซอากาศ กลิ่นและเสียง
16. พัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่น
17. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่น

5.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

1. มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก
2. มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
3. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งสะดวก

ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงมีความเหมาะสมแก่การทำการเกษตร จึงถือเป็นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลบ้านบัว

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>1. ด้านพัฒนาสังคม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ให้อำนาจหน้าที่ องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
<p>2. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจอบอุ่น อ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มี ศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมี การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่นต่างๆ - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบล มี อำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาด ระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภค ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามี อิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภค นิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิต ดั้งเดิมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
3. ด้านเศรษฐกิจ	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก - มีภูมิประเทศ อากาศ และ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำ การเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถ ติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน <p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตร 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต บางกลุ่ม - ปัญหานี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม <p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจใน ระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อ ได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น ในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิต น้ำประปา <p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรม เร็วกว่าปกติ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
5. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มียุทธศาสตร์และชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า พุ่มเฟื่อย
6. ด้านการบริหาร ราชการตามหลัก ธรรมาภิบาล	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

ที่ประชุม - รับประทานอาหาร

นายเชมณัช เงินลาด
กรรมการ/เลขานุการ - จำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564 - 2566 เดิมมีอัตรากำลังและสำนัก/กองจำนวนเท่าไร

ส.ท.สมภาส พุ่มพร
ผู้ช่วยเลขานุการ - ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
จำนวน 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้
1. สำนักปลัด
2. กองคลัง

/3. กองช่าง...

3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีอัตรากำลังเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขอจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

- (1) ปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรากำลัง
 - (2) สำนักปลัด จำนวน 23 อัตรากำลัง มีคนครอง 19 อัตรากำลัง ว่าง 4 อัตรากำลัง
 - 2.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 8 อัตรากำลัง มีคนครอง 7 อัตรากำลัง
 - 2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 อัตรากำลัง มีคนครอง 10 อัตรากำลัง
 - 2.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรากำลัง มีคนครอง 2 อัตรากำลัง
 - (3) กองคลัง จำนวน 7 อัตรากำลัง มีคนครอง 5 อัตรากำลัง ว่าง 2 อัตรากำลัง
 - 3.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 อัตรากำลัง มีคนครอง - อัตรากำลัง
 - 3.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรากำลัง มีคนครอง 1 อัตรากำลัง
 - 3.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรากำลัง มีคนครอง 4 อัตรากำลัง
 - (4) กองช่าง จำนวน 6 อัตรากำลัง มีคนครอง 5 อัตรากำลัง ว่าง 1 อัตรากำลัง
 - 4.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรากำลัง มีคนครอง 1 อัตรากำลัง
 - 4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรากำลัง มีคนครอง 3 อัตรากำลัง
 - 4.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรากำลัง มีคนครอง 1 อัตรากำลัง
 - (5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 11 อัตรากำลัง มีคนครอง 8 อัตรากำลัง ว่าง 3 อัตรากำลัง
 - 5.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 อัตรากำลัง มีคนครอง 2 อัตรากำลัง
 - 5.2 พนักงานครู จำนวน 3 อัตรากำลัง มีคนครอง 2 อัตรากำลัง
 - 5.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรากำลัง มีคนครอง 4 อัตรากำลัง
 - 5.4 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรากำลัง มีคนครอง - อัตรากำลัง
 - (6) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรากำลัง ว่าง 1 อัตรากำลัง
- รวมทั้งสิ้น 49 อัตรากำลัง มีคนครอง 38 อัตรากำลัง ว่าง 11 อัตรากำลัง

ประธานฯ

- ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดนั้น ขอให้ทุกท่านไปวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของท่าน ว่าส่วนราชการใดจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งใดหรือไม่ โดยในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ
2. นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลา

/ดำเนินการโดย...

ดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่

3. ให้แสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่า ใน 1 ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาที

4. นำผลวิเคราะห์จากข้อ 2 และข้อ 3 มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง

5. อัตรากำลังตามข้อ 4 ให้จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. จัดทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับกำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

7. จัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

8. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถในประเด็นใด

9. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง หรือจัดหลักสูตรการอบรมต่อไป

ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้แจ้งให้ทุกสำนัก/กองได้จัดทำปริมาณงานมาเรียบร้อยแล้ว รายละเอียด กรรมการทุกท่านมีเอกสารแล้ว ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง

ส.ท.สมภาส พุ่มพร
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ได้รวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในภาพรวมของแต่ละสำนัก/กอง ตามที่ กรรมการทุกท่านได้เสนอมา ดังนี้

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี/ 82,800	จำนวนตำแหน่ง อัตรา ที่ต้องการ	จำนวนตำแหน่ง ที่มีอยู่จริง (กรอบเดิม)
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	266,640 / 82,800	3.22	1
2	สำนักปลัด	2,312,210 / 82,800	27.93	23
3	กองคลัง	829,771 / 82,800	10.02	7
4	กองช่าง	1,005,200 / 82,800	12.14	6
5	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	1,258,340 / 82,800	15.20	11
6	หน่วยตรวจสอบภายใน	242,260 / 82,800	2.92	1

ส่วนรายละเอียดปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละสำนัก/กอง ที่ได้ทำการวิเคราะห์ ค่างานทั้งหมดต่อปี และจำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ได้เก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการขอเปิดกรอบ อัตรากำลังในรอบต่อไป

ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 โดยได้จัดทำร่างแผน อัตรากำลัง 3 ปี รายละเอียดตามร่างแผนฯ ได้แจกให้ทุกท่านได้พิจารณาแล้ว จำนวน 13 หัวข้อ ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการ ต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนด อัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีก มากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านบัว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการ อัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการ อัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้ เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

/(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)...

(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านบัว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการ ใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านบัว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.7 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ ต้องการ

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.9 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.10 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.11 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

/องค์กรปกครอง...

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบล บ้านบัว ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทย ทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทย ทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) 6 ด้าน ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

/แผนพัฒนาเศรษฐกิจ...

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ยังมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มีความมั่งคั่งและมียั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ด้านความมั่นคง
6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้า และบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

/ยุทธศาสตร์ที่ 4...

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นผาสุข ประชาชนมั่งคั่ง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็งห่างไกลจากยาเสพติด และมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม
2. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวกและเสมอภาค
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและห่างไกลยาเสพติด
2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
3. ร้อยละของประชาชนที่ได้ร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาและนันทนาการ และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน
5. ร้อยละด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น
6. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
7. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถสูงในการบริการ

คำเป้าหมาย

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง และอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย ปีละ 15 โครงการ
2. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพปีละ 2 โครงการ
3. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นปีละ 15 โครงการ
4. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปีละ 2 โครงการ
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปีละ 4 โครงการ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น
3. การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
4. พัฒนาระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมการค้าและนันทนาการ
6. ส่งเสริมด้านการศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ด้านการมีส่วนร่วมและจัดระเบียบชุมชน/ด้านการสร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่าย/การพัฒนาสถาบันครอบครัว องค์กรสตรี เด็กและเยาวชน)
8. พัฒนาภาคการเกษตรกรรมชุมชน
9. พัฒนามิติทางสังคมเพื่อการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน พัฒนาการตลาดและการพาณิชย์
10. การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาสินค้าพื้นเมืองและหัตถกรรมชุมชน
11. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
12. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข-โภชนาการ
13. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
14. การคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การควบคุมมลพิษ เพื่อการจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ฝุ่นละออง ก๊าซ อากาศ กลิ่นและเสียง
16. พัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่น
17. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

/1. มีการเพาะปลูก...

1. มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก
2. มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
3. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งสะดวก

ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงมีความเหมาะสมแก่การทำเกษตร จึงถือเป็นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลบ้านบัว

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak–W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
1. ด้านพัฒนาสังคม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ให้อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการ จัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็น วาระแห่งชาติ	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน- ปัญหาการพนัน- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
2. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p style="text-align: center;"><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
3. ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก - มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตร 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหานี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>5. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มียุทธศาสตร์และชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย
<p>6. ด้านการบริหาร ราชการตามหลัก ธรรมาภิบาล</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <p>รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นทางการ โดยให้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสายงานต่าง ๆ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามตารางข้อ 9 ในปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 35.40 ปี 2568 คิดเป็นร้อยละ 34.84.96 และปี 2569 ร้อยละ 34.27 ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ว่างานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น

/งานบางลักษณะ...

งานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี X 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า 230 X 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไว้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะกับความจำเป็นของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินไปจนมีความจำเป็น เพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความ

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ ในรอบปีงบประมาณ 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการหรือมีอายุครบ 60 ปี ในห้วงระยะเวลาปีงบประมาณดังกล่าว

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดอัตรากำลังตามรายละเอียดตามข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2566	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว	5	40,198,000	16	3	1	23	6	
2	องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองข่า	7	61,000,000	26	7	1	24	11	
3	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง	6	67,000,000	23	-	1	14	16	
4	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกกอก	7	66,044,000	17	5	1	35	7	

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นใน เรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัว จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ จึงได้กำหนดตำแหน่งที่เป็น ข้าราชการให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำลังดำเนินการสรรหา และคาดการณ์ว่าใน ปีงบประมาณ 2567 จะได้พนักงานจากการสรรหา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึง พนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานหรือตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านบัวสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวองค์กรสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อองค์กรในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับ ภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.9 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เช่น กฎระเบียบ การ แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และส่ง คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งแผนอัตรากำลัง

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี เสนอ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม – มิถุนายน 2566	- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง - จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน - ประชุมคณะกรรมการฯ - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (ตามโครงสร้าง)	อบต.หนองข่า, อบต.บ้านยาง และ อบต.โนนกกอก
กรกฎาคม 2566	ส่งแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ
สิงหาคม – กันยายน 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บ้านบัว ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้านต่าง ๆ สามารถสร้าง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และพัฒนาประเทศชาติโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ถนนหนทางชำรุดเสียหาย ได้รับความลำบากในการเดินทางสัญจรไปมาภายในชุมชน/ระหว่างชุมชน
2. ถนนเข้าสู่แหล่งพื้นที่ทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถขนถ่ายลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกมาได้
3. ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ มีไม่ครอบคลุมพื้นที่/จุดเสี่ยง/จุดต่อแหลม
4. ระบบส่งกระแสไฟฟ้าเข้าสู่แหล่งพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ทางการเกษตรไปไม่ถึง
5. ไม่มีการวางระบบระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
6. ระบบผลิตน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน ระบบส่งน้ำประปาไม่ถึงครอบคลุมพื้นที่
7. แหล่งน้ำดื่มสะอาดระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
8. ไม่มีมาตรการและการวางระบบผังเมืองที่ดี

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. รายได้ต่อครัวเรือนต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูง
2. ปัญหาการขาดตลาดรองรับและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
3. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ
4. ปัญหาขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
5. ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
6. ค่าครองชีพสูง ขาดการออมทรัพย์ในชุมชน

ปัญหาด้านสาธารณสุข

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
2. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย
3. ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
4. ปัญหาสุขภาพอนามัยที่เกิดจากการใช้สารเคมี
5. ปัญหาการบริโภคอาหารที่มีสารปนเปื้อนจากสารเคมี
6. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ปัญหาด้านสังคม

1. ปัญหายาเสพติด
2. ปัญหาครอบครัว
3. ปัญหาการว่างงาน
4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ขาดแหล่งความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี
2. ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
3. ขาดงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ขาดแคลนทุนทรัพย์ของนักเรียน/นักศึกษา

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สภาพดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ มีสารพิษตกค้างในดิน
2. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัญหาไฟป่า / ภัยแล้ง สร้างความเสียหายแก่พื้นที่ป่าชุมชน
5. ปัญหาขยะและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
6. ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน
7. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติและสัตว์น้ำถูกทำลาย

ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
3. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
4. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ระบบการให้บริการและระบบการบริหารงานของ อบต.

4.2 ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุง ถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนดิน/ถนนลูกรัง ถนน คสล. เพื่อเชื่อมการสัญจรไปมาภายในชุมชน ระหว่างชุมชน และระหว่างตำบล และขยายเส้นทางเข้าสู่แหล่งพื้นที่การเกษตร
3. วางระบบ ปรับปรุง ซ่อมแซม ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง/ไฟฟ้าสาธารณะให้กับชุมชน
4. ขยายเขตการให้บริการและขยายบริการไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตรและพื้นที่ห่างไกล
5. ก่อสร้างและพัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
6. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้บริการประชาชน ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการส่งน้ำ
7. กำหนดพื้นที่การใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อการวางระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมวิธีการลดต้นทุนและลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน/สินค้าเกษตร
3. ผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
4. จัดให้มีตลาดชุมชนและจัดหาตลาดในการรองรับผลิตผลทางการเกษตร
5. ฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ
6. ประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีสถานประกอบการรองรับผลผลิตทางการเกษตรในชุมชน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมกลุ่มอาชีพ

ความต้องการด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
2. อบรมให้ความรู้ด้านการพัฒนาสุขอนามัย และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี
3. ให้มีการดูแลสุขภาพและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ อย่างทั่วถึง
4. จัดให้มีโครงการรณรงค์อาหารปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมีในการเกษตร
5. พัฒนาศักยภาพ อสม.และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน การสร้างสุขภาวะ และการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย
6. จัดหายา เวชภัณฑ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ในการดำเนินงานด้านการควบคุมโรค และการรักษาพยาบาล

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ก่อสร้างศูนย์ข้อมูล ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษา

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปลูกป่าทดแทน ลดการใช้พลังงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานทดแทน
2. ปรับปรุงฟื้นฟูสภาพดิน โดยใช้กระบวนการอินทรีย์วัตถุ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และสารชีวมวลที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. จัดทำแนวเขต เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการทางสังคม เพื่อสร้างมาตรการในการป้องกันการบุกรุกแบบมีส่วนร่วม
4. ปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. สนับสนุนให้มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน
6. รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ฯลฯ
2. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องไม้ เครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่
4. อบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้นำชุมชน สร้างความสัมพันธ์ชุมชน

/5. ปรับปรุงรูปแบบ...

5. ปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงานการบริการประชาชน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความล่าช้า

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 68 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 บัญญัติให้ทั้งเทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ข้างต้น โดยสามารถจำแนกภารกิจ อำนาจ หน้าที่ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก มาตรา 67 (1)
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม มาตรา 68 (1)
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 68 (2)
- 4) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา 68 (3)
- 5) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4)
- 6) การสาธารณสุขการ มาตรา 16 (5)

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67 (3)
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา 67 (6)
- 3) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (10)
- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16 (12)
- 5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา 68 (4)

6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16 (15)

7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8)
- 3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)
- 5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)
- 6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์ มาตรา 68 (5)
- 2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68 (6)
- 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68 (7)
- 4) ให้มีตลาด มาตรา 68 (10)
- 5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68 (11)
- 6) การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12)
- 7) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
- 8) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย มาตรา 67 (2)
- 2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67(7)
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)
- 4) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67 (5)
- 2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น มาตรา 67 (8)
- 3) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)
- 4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น มาตรา 17 (18)

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน
ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น มาตรา 45 (3)
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67 (9)
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16 (16)
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มาตรา 17 (3)
- 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย
ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล
และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

- หมายเหตุ
- มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
 - มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจและหน้าที่ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล รวมถึงนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อได้ทำการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแล้ว จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะดำเนินการพัฒนาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 การกิจหลัก

- 1) พัฒนาระบบสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ สุขอนามัยการรักษาพยาบาล การศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- 2) ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) จัดสวัสดิการสังคมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์
- 4) สร้างเครือข่าย อปพร. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในชุมชน พัฒนาการเมืองการปกครอง
- 6) ฟื้นฟู ดูแล และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนภาคการเกษตร ปรับปรุงระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจชุมชน
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการลงทุน การค้า การพาณิชย์
- 9) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
- 10) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุงถนน ทางเท้าสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น
- 11) ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาระบบไฟส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ
- 12) วางระบบระบายน้ำเพื่อการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- 13) ฟื้นฟูสภาพดินและแหล่งน้ำ

6.2 การกิจรอง

- 1) พัฒนาการกีฬา ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
- 2) ฟื้นฟู อนุรักษ์ และสืบสานงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) ควบคุมมลพิษ การจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซอากาศ และเสียง
- 4) ส่งเสริมการออมทรัพย์และพัฒนารูปแบบสหกรณ์
- 5) พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 6) การพัฒนาผังเมืองและวางระบบผังเมืองชุมชน
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นจำนวน 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้

/1. สำนักปลัด...

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล 22 อัตรา พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล 4 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ 23 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานแทนได้ จึงมีการกำหนดตำแหน่งที่เป็นข้าราชการชั้นใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง แต่เมื่อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังก็สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	5	40,198,000	16	3	1	23	6	
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	7	61,000,000	26	7	1	24	11	
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	6	67,000,000	23	6	-	14	16	
4	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก	7	66,044,000	17	5	1	35	7	

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานเลือกตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี <p>สารสนเทศ</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและ <p>ลาออก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานพัฒนาบุคลากร- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานเลือกตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี <p>สารสนเทศ</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและ <p>ลาออก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานพัฒนาบุคลากร- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ่าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานควบคุม และจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด 	<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ่าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานควบคุม และจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโครงการ- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี- งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท- งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนคุม- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	<p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโครงการ- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี- งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท- งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนคุม- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p><u>3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u></p> <p>- งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ</p> <p><u>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>- งานซ่อมบำรุง</p> <p><u>3.4 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>- งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>- งานระบบระบายน้ำ</p> <p><u>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u></p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p><u>3.6 งานควบคุมอาคาร</u></p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p><u>3.7 งานผังเมือง</u></p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p>	<p>- งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p><u>3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</u></p> <p>- งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ</p> <p><u>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>- งานซ่อมบำรุง</p> <p><u>3.4 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>- งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>- งานระบบระบายน้ำ</p> <p><u>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</u></p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p><u>3.6 งานควบคุมอาคาร</u></p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p><u>3.7 งานผังเมือง</u></p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี 2,312,210 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.93
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 23

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 829,771 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.02
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 7
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 2

/3. กองช่าง...

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,005,200 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 6
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 3

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 1,258,340 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.20
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 11
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 2

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 242,260 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.92
- จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 1

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านบัว ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	

/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์...

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
สำนักปลัด (01)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (10-3-04-3202-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	

/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ...

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (10-3-05-4703-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) (10-3-08-3805-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านบัว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	(รอจัดสรรจาก สด./สำนักงานประมาณ)		
ครู (10-3-08-6600-041)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-042)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-043)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	49	56	56	56	+7	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตารางข้อ 9)

(ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มาตรา 35)

- ปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 35.40

- ปี 2568 คิดเป็นร้อยละ 34.84

- ปี 25669 คิดเป็นร้อยละ 34.27

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

และพนักงานจ้าง

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

5.2 เรื่อง การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนของทุกส่วนราชการ

/นายประสพ ม่วงศิลป์...

นายประสาธ ม่วงศิลป์
กรรมการ

ตามที่ได้แจ้งให้ทุกท่านไปเก็บสถิติปริมาณงานเพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรา
กำลังคนในส่วนราชการของตนเอง ว่ามีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังหรือไม่
โดยจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา
และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ
บริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ
ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนให้พิจารณาจากภารกิจ
ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา 3 ปี
ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของ
รัฐบาลและนโยบายผู้บริหาร อบต. ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ทั้งนี้ให้เก็บสถิติ
ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการ
ประจำปีที่ยรายงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการ
พิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง
รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับ
ปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่
ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี
มีท่านใดจะเสนอครับ

นายเชมณัช เงินลาด
กรรมการ

- เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 - 2569 เสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปตามโครงสร้าง กงลงละสี่
อัตรา ประกอบด้วย ผอ. 1 อัตรา ประเภทวิชาการ 1 อัตรา ประเภททั่วไป 2 อัตรา
ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอ รายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกกรรมทุกท่านแล้ว สำนัก
ปลัดเป็นไปตามโครงสร้างแล้ว

ประธาน

- กรรมการท่านอื่นมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือลดหรือไม่ครับ ตามที่ฝ่าย
เลขานุการเสนอมา

นายเชมณัช เงินลาด
กรรมการ

- สำหรับกองคลังตอนนี้มีอัตรากำลัง 7 อัตรา กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2 อัตรา
เป็นไปตามโครงสร้าง ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

นายสหรัถ ไชยพรม
กรรมการ

- กองช่างมี 6 อัตรา กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 3 อัตรา เป็นไปตามโครงสร้าง
ได้แก่ วิศวกรโยธา นายช่างโยธา และนายช่างสำรวจ

/นายอำนาจ ภาขา...

- นายอำนาจ ภาขา
กรรมการ** - กองการศึกษา มี 11 อัตรา การจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ทางส่วนกลาง ให้กำหนด ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา และกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง ตามฝ่าย เลขาคได้เสนอร่างแผนมาให้ทุกท่านได้พิจารณา กำหนดเพิ่ม 2 อัตรา ได้แก่ ผอ.ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และนักวิชาการวัฒนธรรม
- นายประสาธ ม่วงศิลป์
กรรมการ** - ตามที่ฝ่ายเลขาคได้เสนอร่างแผนมาให้ทุกท่านได้พิจารณา เพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างที่ส่วนกลางกำหนด มีความเหมาะสมแล้ว ก็ให้ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกัน
- ประธานฯ** - การกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างที่ส่วนกลางกำหนด ตามตำแหน่ง ที่ฝ่ายเลขาคเสนอร่างแผนมา มีความเหมาะสมแล้ว
- ที่ประชุม** รับทราบ
- ส.ท.สมภาส พุ่มพร
ผู้ช่วยเลขานุการ** - ขอชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ถ้ารัฐบาลเรียกเงินอุดหนุน ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นอุดหนุนผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุ และเงินอุดหนุนของ พนักงานครู คินไปดำเนินการเอง งบประมาณที่รัฐจัดสรรประมาณ 10 ล้านบาท จะทำให้ประมาณการค่าใช้จ่ายลดลง ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในปี 2567 เกินร้อยละสี่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน แผนคน และแผนเงินที่จะจัดทำ ในเดือนสิงหาคม 2566 คือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงต้องใช้ แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด
- นายประสาธ ม่วงศิลป์
กรรมการ** - เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและสถิติปริมาณงานที่แต่ละสำนัก/กอง ได้เสนอมานี้เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มลด ซึ่งมีความเหมาะสม แล้ว ตามข้อ 8.2 ที่ฝ่ายเลขาคได้เสนอร่างแผนมาให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณา
- ประธานฯ** - มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยจะสอบถาม หรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง จำนวน 7 อัตรา ได้แก่
1. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณ (เงินอุดหนุน)
 2. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3-04-3204-001 กองคลัง
 3. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3-05-3701-001 กองช่าง
 4. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3-08-3805-001 กอง การศึกษาฯ

5. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3004-4204-001
กองคลัง

6. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3-05-4701-001 กองช่าง

7. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 10-3-05-4703-001 กองช่าง

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
เป็นเอกฉันท์ ตามร่างแผน ข้อ 8.2

ประธานฯ

- เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 - 2569 ขอให้ฝ่ายเลขานุการ จัดทำเอกสาร ตรวจสอบให้ถูกต้องและนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความ
เห็นชอบต่อไป ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ระเบียบวาระที่ 6

เรื่อง อื่น ๆ

ประธานฯ

- ที่ประชุมจะเสนออะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- (ไม่มี)

ประธานฯ

- ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุมครับ
เลิกประชุม เวลา 12.30 น.

(ลงชื่อ) ส.ท. สมภาส พุ่มพร ผู้จัดบันทึกการประชุม

(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ฉลอง สมสิรินวกุล ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายฉลอง สมสิรินวกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว โทร. ๐๔๔-๘๖๙๙๖๒
ที่ ขย ๘๒๖๐๑/- วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอเชิญประชุม

แจ้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่าน

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ ๑๑๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบ และมีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อระเบียบกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวโดยเคร่งครัด จึงขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอเชิญประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ชั้น ๒

/จึงแจ้งมาเพื่อโปรดทราบ...

จึงแจ้งมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)



(นายฉลอง สมสิรินวกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทราบ แจ้งคำสั่งและเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. นายประสาธ ม่วงศิลป์

..... กรรมการ

๒. นายสหรัถ ไชยพรม

..... กรรมการ

๓. นายอำนาจ ภาชา

..... กรรมการ

๔. นายเชมณัช เงินเลาด

..... กรรมการ/เลขานุการ

๕. ส.ท.สมภาส พุ่มพร

..... ผู้ช่วยเลขานุการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว โทร. ๐-๔๔๘๖-๙๙๖๒
ที่ ขย ๘๒๖๐๑/- วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

เรื่องเดิม

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบ กำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้เร่งรัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒๕๖๙ ให้แล้ว เสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับ ใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อ ผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับ ตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหา บุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

/๒. กรณีตำแหน่งข้าราชการ...

๒. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว โดยถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์ รวมถึงหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ ให้จัดส่งจังหวัด จำนวน ๓ เล่ม ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อจักได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป นั้น

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

๒. คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/การแต่งตั้งคณะกรรมการ...

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ
ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

ข้อเสนอ/พิจารณา

จึงขออนุมัติดำเนินการจัดทำและตั้งแต่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนด โดยให้ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๓ เล่ม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้จังหวัดภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

- เติมนางอรภา

.....



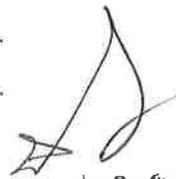
(นายเชมณัช เงินลาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

.....

.....

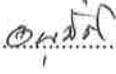


(นายประสาธ ม่วงศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

/ความเห็น/คำสั่ง/...

ความเห็น/คำสั่ง/อนุมัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว





(นายฉลอง สมสิรินกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

