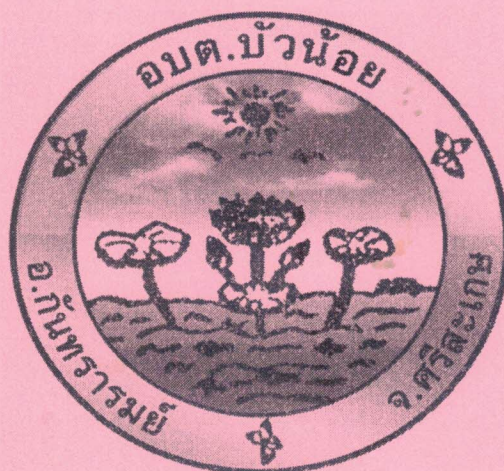


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๓
ภาคผนวก	๔๔
- ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ตาม ม.๓๕ ปี ๒๕๖๔	
- สำเนารายงานบันทึกการประชุม	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ..๓.../๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ..๒๕... สิงหาคม..... ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขา และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

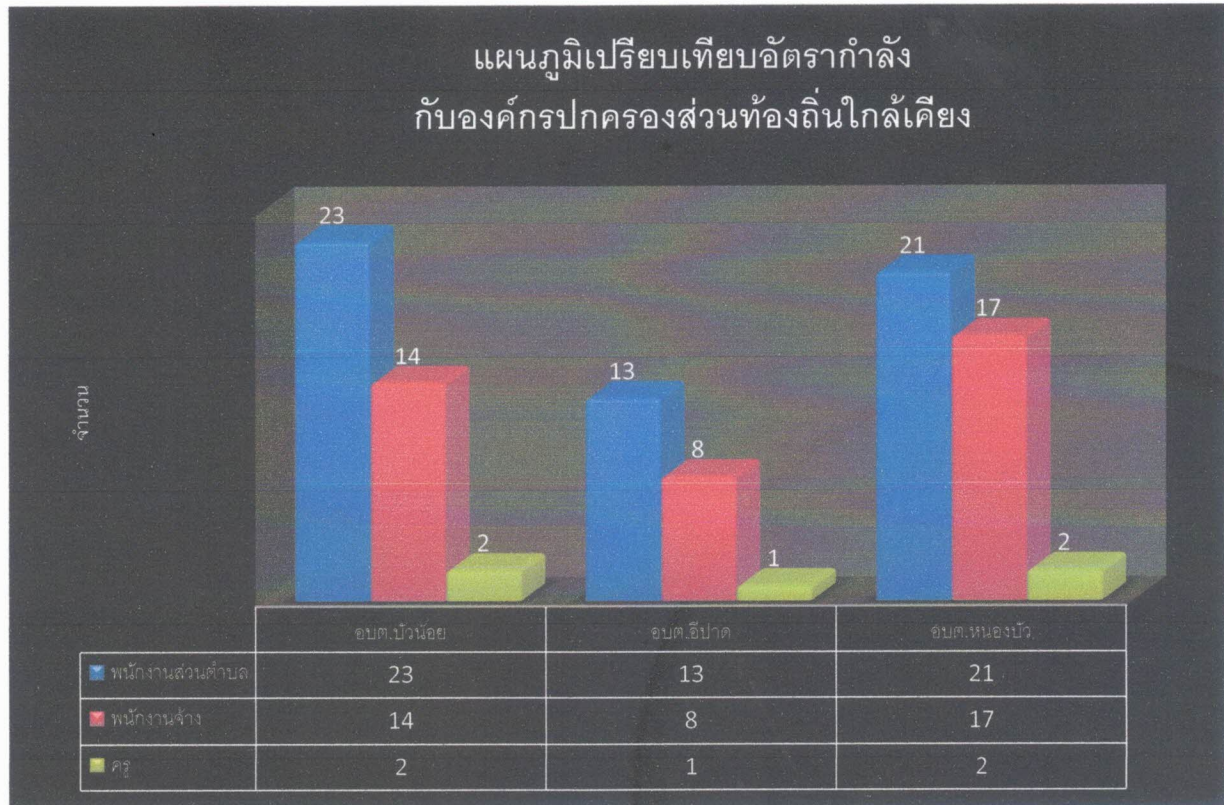
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

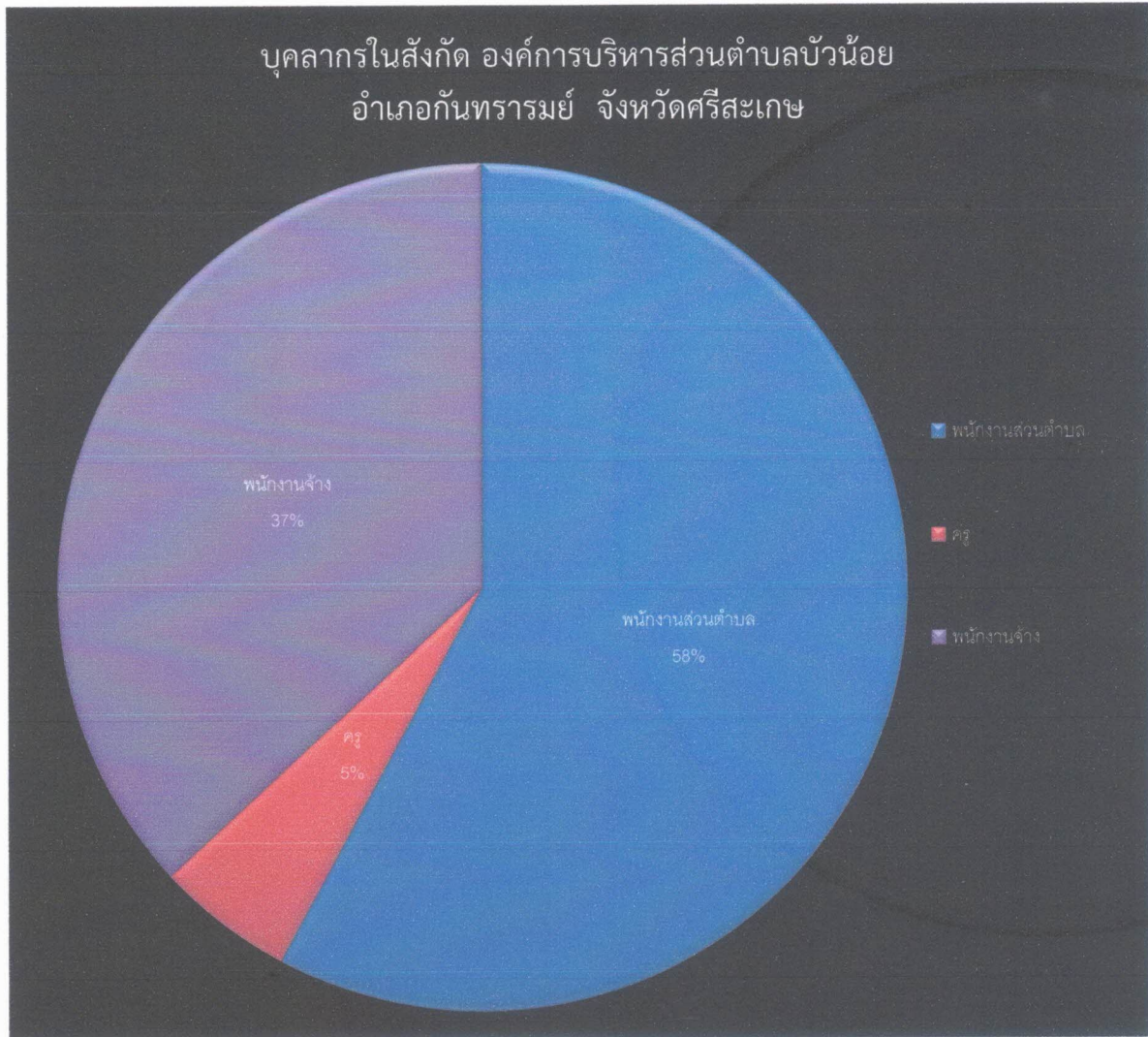
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังซึ่งเหมาะสมและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.บัวน้อย



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยในครั้งนี้มี ความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขต พื้นที่ของตำบลบ้านน้อยว่ามีปัญหาอะไรบ้าง รวมถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

สภาพปัญหา

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคในครัวเรือน
- ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งน้ำมักจะไม่มีเพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- จัดให้มีการขุดลอกคลอง , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- ลดการใช้ปุ๋ยเคมี นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพของเกษตรกร
- ประสานหน่วยงานราชการจัดอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ผู้ว่างงาน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางการผลิตทางการเกษตร
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่พร้อมอุปกรณ์เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น

สภาพปัญหา

- ปัญหาเยาวชนทะเลาะวิวาทกัน การตั้งครม.ในวัยเรียน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการแหวัดระวัดภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการ

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

๔. ด้านสาธารณสุข และการอนามัยเช่น

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๕. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

สภาพปัญหา

- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ ของชาวบ้าน
- ปัญหาโจรสลัดลักลอบตัดไม้ในที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหามลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน เช่น การเผา การเผาถ่าน โรงสี และการทำคอกสัตว์ได้ถุนบ้าน

ความต้องการ

- รณรงค์ให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่สาธารณะแก่ชาวบ้าน
- ให้มีการสอบแนวเขตที่สาธารณะและปักหลักแนวเขตให้ชัดเจน
- จัดให้มีศูนย์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้เรื่องการทำจัดขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะในครัวเรือน
- รณรงค์ให้มีการเฝ้าต่อซังข้าวแทนการเผา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) แต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบวญ้อย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบวญ้อย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการ รองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พร้อมทั้ง กำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))
๒. การสร้างและที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
๓. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๔. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘ (๒))
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๘ (๓))
๖. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๗. การสาธารณสุข(มาตรา ๑๖ (๕))
๘. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล อื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

๕.๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗ (๖))
๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล(มาตรา ๖๗ (๑๙))
๓. การป้องกัน การบำบัดโรคและควบคุมโรคติดต่อ(มาตรา ๖๗ (๓))

๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร(มาตรา ๖๘ (๔))
๖. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๗. การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๒))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วน of สำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของ

ประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด ในงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการ

ทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจในการบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น.....๓๙.....อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการและเพื่อการวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ปัจจุบันมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ดังนั้นเราจึงต้องวิเคราะห์แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังคน ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิด

จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 6. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน 4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้ายบ่อยทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนมีจำกัด ทำให้บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีตำแหน่งผู้ช่วย 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่ตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านทำให้การเดินทางไม่สะดวก 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ส.อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ 4. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอ ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบาก
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ ช่วยเหลือบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมัก กระทบญาติพี่น้อง 2. อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน 3. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ประเภทสามัญ ให้สอดคล้องกับที่คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (ก.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้มีประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	๑.สำนักปลัด อบต. <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
๒.กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	๒.กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ งานบริหารการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
๓.กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน - งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร 	๓.กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓.๓ งานสำรวจและงานออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ จากที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ เห็นชอบประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล บัณฑิตน้อย เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบัณฑิตน้อย ลงวันที่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัณฑิตน้อยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการประกอบด้วย

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
- ๒) กองการคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
- ๓) กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบัณฑิตน้อย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ(หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางข้างล่างนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พนักงานครู	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๔	-	-	๓	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	-	๑	-
กองคลัง	งานบริหารการคลัง	๒	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๓	-	-	๒	๒
	งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร		-	-		
	งานสำรวจและออกแบบ		-	-		
	งานสาธารณูปโภคและผังเมือง		-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๒	-	-	๑	-
	งานพัฒนาการศึกษา งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ		-	-		-
	งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๒	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยใน ๖ ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชนให้เข้มแข็ง	-เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีสุขอนามัยที่ดี การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ พัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	-ปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร	-เพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ลดรายจ่าย พอเพียงพึ่งพาตนเองได้มีศักยภาพสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	-ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.นักวิชาการเกษตร -จพง.จัดเก็บฯ , ผช.จพง.จัดเก็บฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณูปโภค จำนวนถนน รางระบายน้ำ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า	-ปลัด -ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา -เจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง) -ผช.จพง.ประปา -ผช.นายช่างไฟฟ้า -คนงานเครื่องสูบน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รักษาศิลปะจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น	-เพื่อให้ความรู้ด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการดำรงชีวิต และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาน ให้คงอยู่	-ปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา , ครู -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.จพง.ธุรการ(กองการศึกษาฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน	-ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ องค์กรให้ตีมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและ การบริการ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร และการจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>-ผช.นักวิชาการเกษตร -ปลัด -หน.สำนักปลัด -นักวิชาการตรวจสอบภายใน -นักจัดการงานทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคล -นิติกร -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานธุรการ(สป./กองคลัง/ช่าง) -ผช.จพง.ธุรการ(สป.) -ผช.จพง.พัสดุ -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -ผช.นักวิชาการเกษตร -ผอ.กองคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -ผช.จพง.การเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -จพง.จัดเก็บฯ , ผช.จพง.จัดเก็บฯ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ -นักการภารโรง,พนักงานขับรถยนต์ -ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา -ผช.นายช่างไฟฟ้า -ผช.จพง.ประปา -คนงานเครื่องสูบน้ำ -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผช.จพง.ป้องกันฯ</p>
--	---	---

บัญชีเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของหน่วยงานส่วนตำบล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔

ที่	อบต./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย)	อัตรากำลังเดิม		โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย)	อัตรากำลังใหม่		กำหนดตำแหน่ง นวก.ตรวจสอบภายใน (อัตรา)		ภาวะค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๔
			ขร.	คจ.		ขร.	คจ.	เดิม	ใหม่	
๗	หนองบัว/ กันทรารมย์	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔. กองการศึกษา	๒๑	๑๗	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๒	๑๗	๐	๑๑	๓๗.๙๔
๘	บัวเชด/ กันทรารมย์	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔. กองการศึกษา	๒๖	๑๔	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๓	๑๔	๐	๑๑	๓๔.๗๖

ตรวจถูกต้อง
นายทักซ์ บัวใหญ่

(นายทักซ์ บัวใหญ่)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านขาม)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านหนองแสง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๗	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่ม
	รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย

๑.๑) ปลัดอบต.บัวน้อย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๕๔,๕๖๐	๖๕๔,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

๒. สำนักปลัด

๒.๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๑๓๐	๑๒๑,๕๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๓,๑๔๐	๑๕๗,๖๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๕	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓. กองคลัง

๓.๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	-	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๖	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	-	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐

๔. กองช่าง

๔.๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๐๕๐	๑๕๖,๖๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๖๑๐	๑๕๑,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านขาม)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำบ้านหนองแสง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑) กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู (ถ่ายโอน) ศพด.บ้านเทิน	๑	๐	๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๔	ครู (ถ่ายโอน) ศพด.บ้านขาม	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๕๐	๑๕๖,๖๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)
๑	๓๕,๕๐๑,๐๐๐	๓๗,๒๗๖,๐๕๐	๓๙,๑๓๙,๘๕๓

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗๐๗,๑๖๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๘,๑๖๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๑๖,๗๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	
๖	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.ช.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๔๙,๐๔๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๗๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๖	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
	กองการคลัง																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๙๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔
	กองช่าง															
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป															
	สถานีสู่บ้านขาม															
๓๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	สถานีสู่บ้านหนองแสง															
๓๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม															
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม															
๓๖	ครู (ถาวร)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนิน															
๓๗	ครู (ถาวร)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (๑) เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕๖,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	๒๖๒,๙๖๐	๒๖๙,๕๖๐	๒๗๖,๔๐๐	
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๔)	รวม		๓๙	๙,๑๖๕,๖๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๙	๓๙	-	-	๓๐๖,๐๖๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๓๗,๐๔๐	๙,๘๐๗,๖๘๐	๑๐,๑๓๖,๗๘๐	๑๐,๔๗๓,๙๒๐	๑,๔๗๑,๑๕๒	๑,๕๒๐,๕๑๗	๑,๕๗๑,๐๘๘	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																		
(๓)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๔)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน= ๓๕,๕๐๑,๐๐๐ บาท

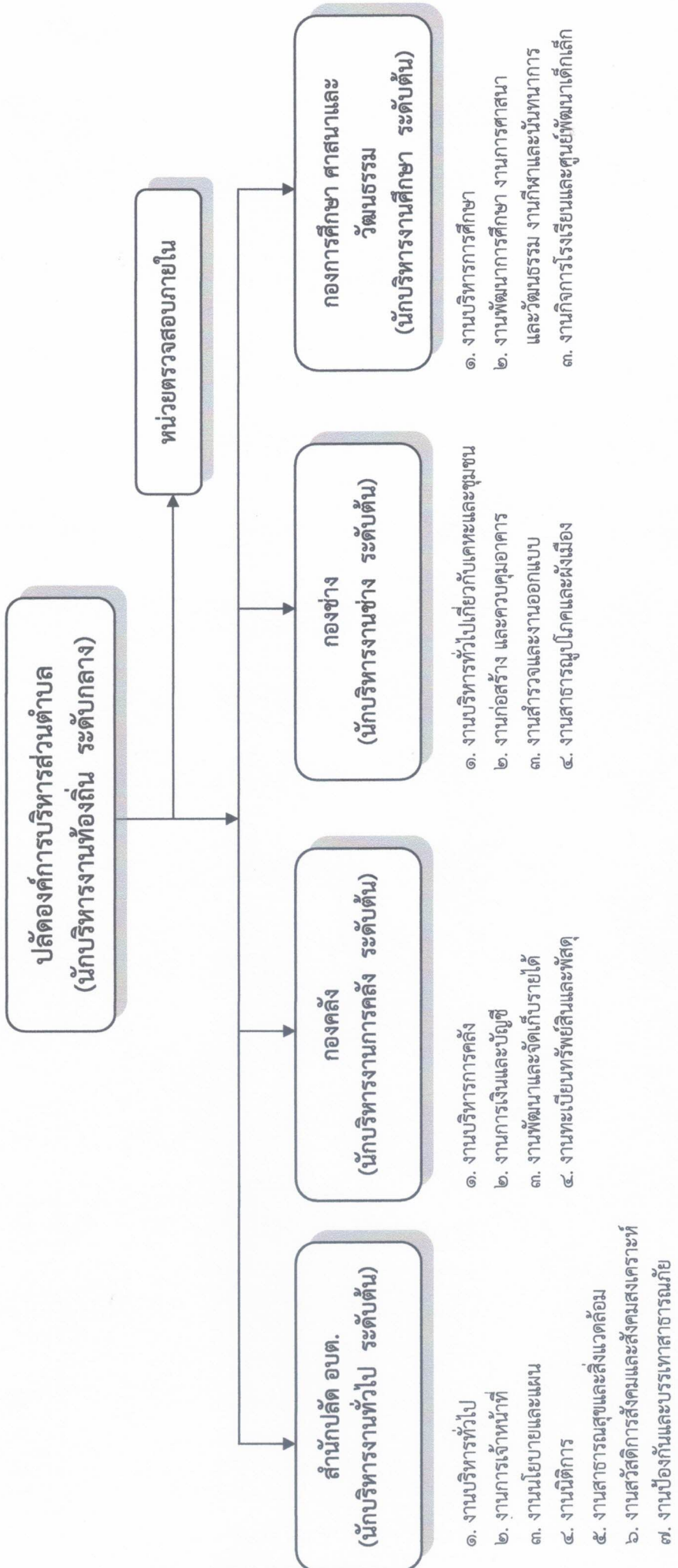
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน= ๓๗,๒๗๖,๐๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน= ๓๙,๑๓๙,๘๕๓ บาท

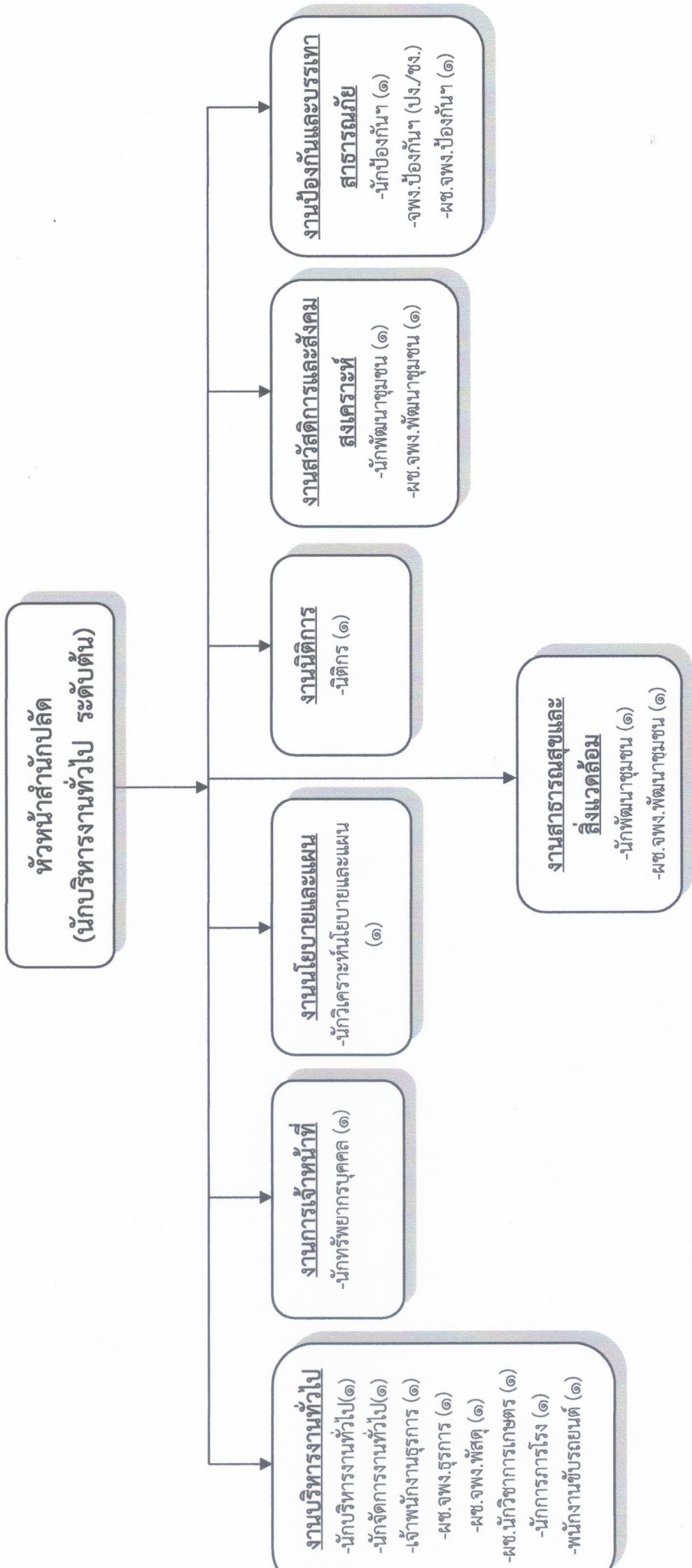
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๑,๗๗๕,๐๕๐ บาท)

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๑,๘๖๓,๘๐๓ บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

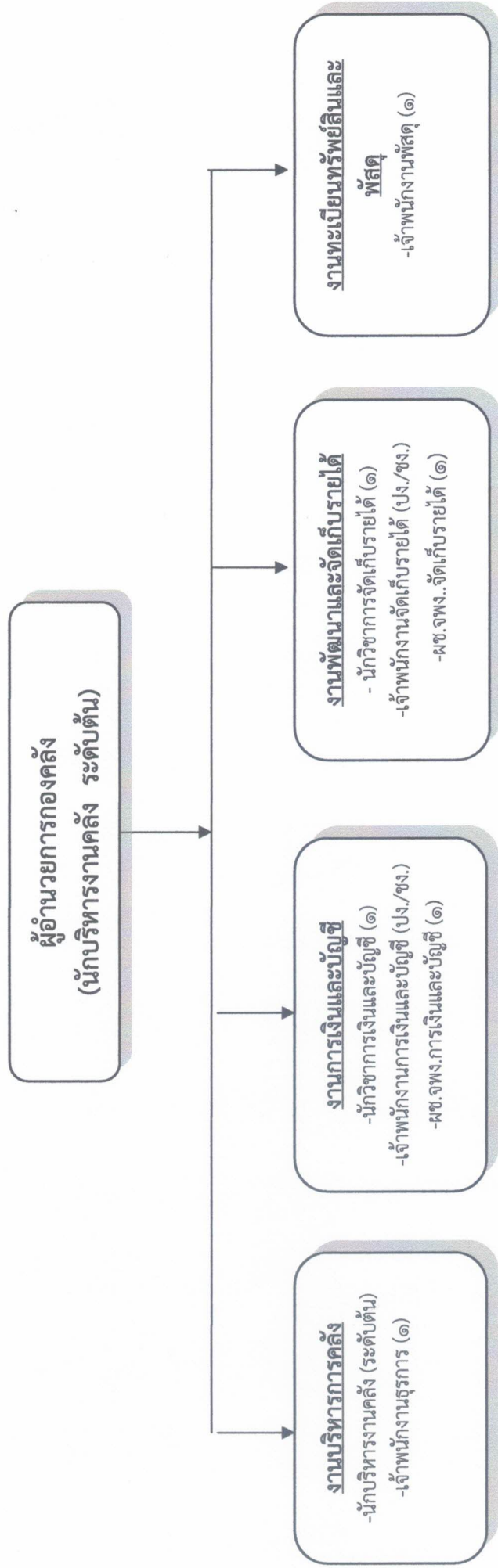


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



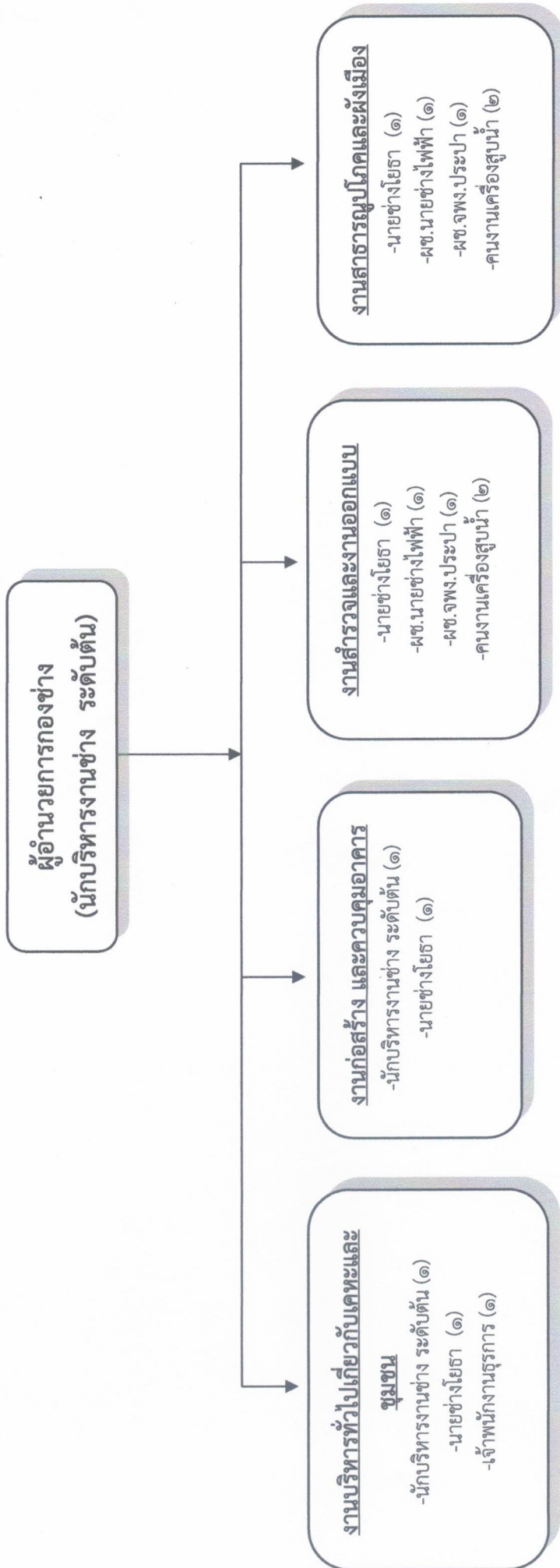
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๑	๑	๑	๕	๒

โครงสร้างกองคลัง



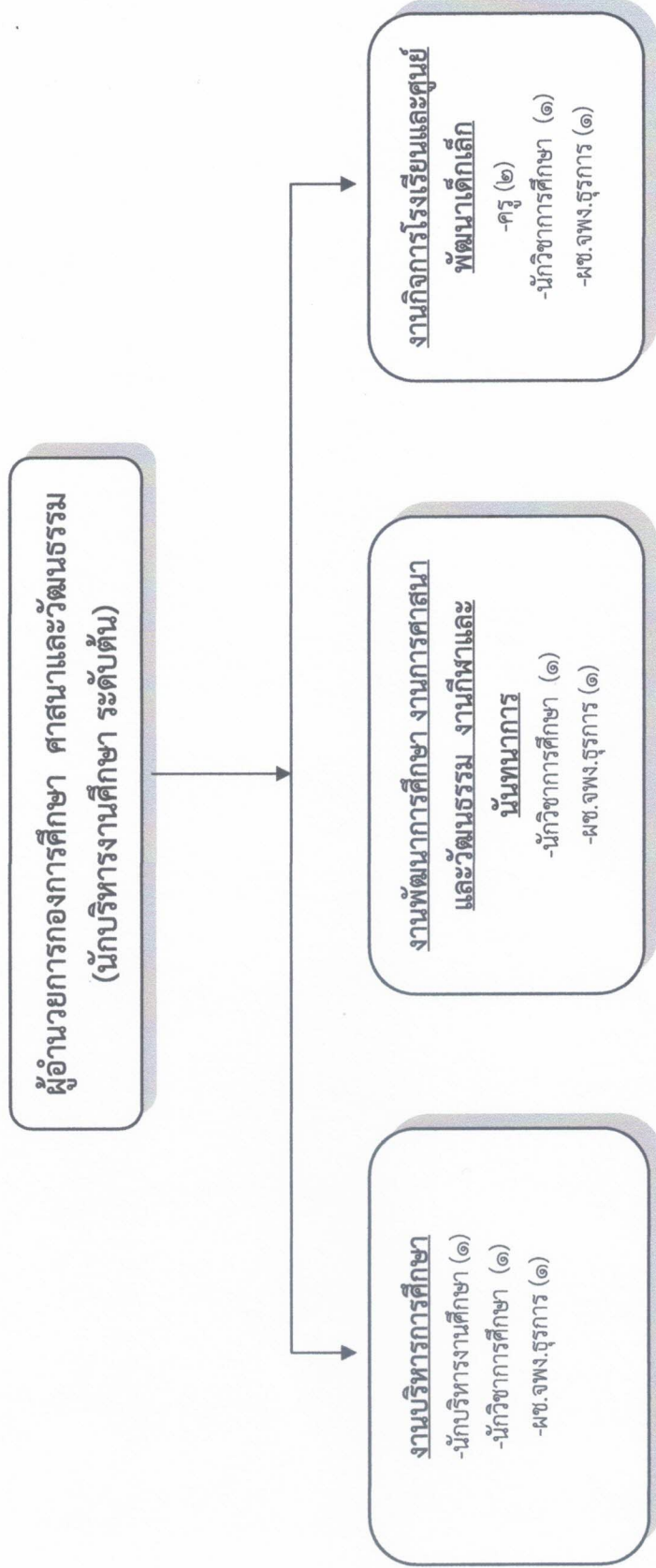
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๒	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



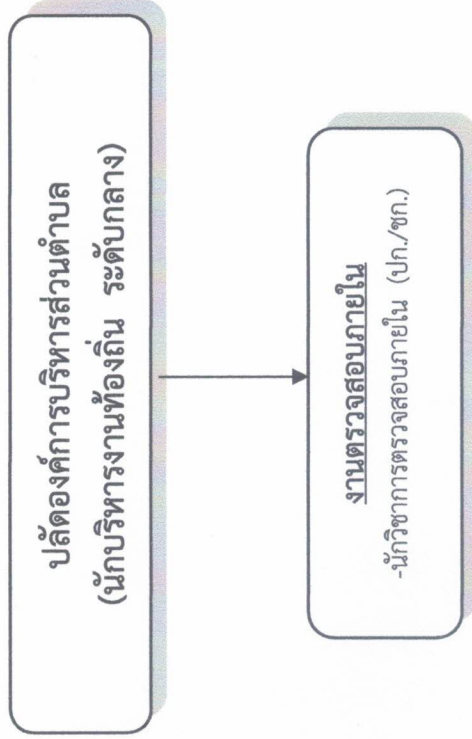
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	๒	๒

โ้ครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวั้ฒนธรรม



ระดับ	อ้านวนการต้้น	อ้านวนการ	ปฏิบัติการ	อ้านวนงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้างตามการกิจ
จ้านวน	๑	๑	-	-	-	๒	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสุปราณี ไชยปัญญา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๖,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๓๒๐
สำนักงานปลัด												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นายประดิษฐ์ เวียงคำ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	นางมนีวรรณ เหมือนมาตย์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๔	นางนิตยา กองเพ็ญศรี	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางสาวรัตนพร บุญศักดิ์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๒๙,๓๖๐	-	-	๓๒๙,๓๖๐
๖	นางสาวบุรฉกร ชินวงศ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นายสุทธิ เวียงคำ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๖,๔๘๐	-	-	๓๖๖,๔๘๐
๘	จ.ส.อนงค์ ช่อมะลิ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก.	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๙	นางสาวศรฉรรณ ทหาระชัย	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๐	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นายธิตินันท์ บัวแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นางสาวสมร เวียงคำ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๕๖๐	-	-	๑๒๑,๕๖๐
๑๓	นางสาวสุวรัตน์ ไกยสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายจิระวัฒน์ พบบุญ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
๑๕	นายดิษฐ์ไชย พันธุ์โอ	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายพงษ์ธรนิทร พันธุ์โอ	ปริญญาตรี	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายจิระพงษ์ เวียงคำ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๘	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๐๐
๑๙	นางตรณี บัวแก้ว	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ว.ช.การเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ว.ช.การเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๐	น.ส.สุพิศ วงศ์ประทีป	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	น.ว.ช.จัดเก็บรายได้	ปก.	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	น.ว.ช.จัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๐,๙๖๐	-	-	๒๑๐,๙๖๐
๒๑	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๒	นางสาสุตารณ ไกรรักษ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๒๓	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๔	นางนิภาภรณ์ กองธรรม	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	น.ส.สุพัตรา พบบุญ	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
๒๖	น.ส.นรินทร์ดา แก้วพวง	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๗	นายพิเชษฐ สุรวุฑ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๘	นางประภาพร สายธนู	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๙	นางมลฤดี สุทธิกุล	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นายเสมี ศรีสุธรรม	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	๑๕๖,๖๐๐
๓๑	นายธีระพงษ์ บุญสว่าง	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ประปา	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ประปา	-	๑๕๑,๓๒๐	-	-	๑๕๑,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายศุภชัย ศิริบูรณ์	ปวส.	-	ค.น.งานเครื่องสูบน้ำ	-	-	ค.น.งานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายบุญไทย เวียงคำ	ม.ปลาย	-	ค.น.งานเครื่องสูบน้ำ	-	-	ค.น.งานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	น.ส.เสาวฤทธิ์ ศรีหอม	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒๑๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๕	นางฐณิชา บุตรวงษ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๔๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๔๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ถ่ายโอน)												
๓๖	น.ส.เด่นศรี พรหมพิน	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๘๙๗๕	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๘๙๗๕	ครู	คศ.๒	๓๐๐,๖๐๐	-	-	๓๐๐,๖๐๐
๓๗	น.ส.อศรินทร์ คำชาติ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๘๙๗๖	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๘๙๗๖	ครู	คศ.๒	๒๙๔,๗๒๐	-	-	๒๙๔,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	น.ส.จารุวรรณ เรียงคำ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๗๖๐	-	-	๑๔๙,๗๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๙	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๒๑๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะฝึกอบรมตามสายงานของคนที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่าที่สุด

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและมีความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กตขี้หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยเรียบร้อยแล้ว รวมถึงเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในคราวเดียวกันด้วย ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อยจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ลงชื่อ)

(นายอภินันท์ บัญเชิฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวน้อย