

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม
อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๒
๑๔. ภาคผนวก	

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร (ก.อบต.สกลนคร) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.สกลนคร) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร (ก.อบต.สกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังที่สำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แต่มีพื้นที่ให้บริการถึง ๘๗ ตารางกิโลเมตร โดยสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่เกษตรกรรม การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการของประชาชน ในพื้นที่อื่นเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จากสภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสิมพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๔(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๕๐(๘))

- (๓) การจัดให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมโหรีศพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๕) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. เป็นศูนย์กลางการบริหารงานการประสานงานในตำบล
๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานงบประมาณนโยบายการพัฒนาภายใต้กรอบกฎหมายและนโยบายของชาติ
๓. มีระบบการให้บริการประชาชนที่สมบูรณ์ในหน่วยงาน
๔. มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และภาษีในท้องถิ่น
๕. ระบบฐานข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้อง
๖. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา
๗. นโยบายการบริหารงานที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการพัฒนา
๒. ขาดบุคลากร
๓. สมรรถภาพและความสามารถในการบังคับใช้นโยบายการพัฒนาต่อประชาชน
๔. อำนาจและดุลยพินิจในการบริหารงานการคลัง
๕. ระดับการศึกษาและสภาวะความยากจนของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีงบประมาณและกำลังสามารถดำเนินการได้
๒. ความเป็นศูนย์กลางการประสานงานและบริหารงานของตำบล
๓. ความมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการบริหารงาน
๔. งบประมาณที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมายบัญญัติ
๕. ผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ หัตถกรรมพื้นบ้าน
๖. ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. ความเห็นชอบในนโยบายการพัฒนาของสภาท้องถิ่น

ข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ความร่วมมือ/ความขัดแย้งของประชาชนที่มีต่อนโยบายการบริหารงาน
๒. การสนับสนุนนโยบายที่ไม่ต่อเนื่อง
๓. ความทันสมัยด้านเทคโนโลยี
๔. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการไม่ทั่วถึง
๕. ดุลยภาพทางการเมืองของท้องถิ่น
๖. การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านนโยบายท้องถิ่น โดยประชาชน

๗. พันธกิจทางกฎหมาย

๘. สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ไม่เข้มแข็ง

ปัจจัยภายใน อาจประกอบไปด้วย

๑. ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานภายในส่วนราชการ
๓. ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สมรรถภาพและความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบังคับใช้นโยบาย
๕. ความอิสระทางการคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย

๑. ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งอยู่ภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. คุณภาพทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี
๓. โครงสร้างสถาบันและการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
๕. พันธกิจทางกฎหมาย

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร เป็นต้น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ถือว่าเหมาะสม แต่ในขณะนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมยังมีตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมก็ได้เร่งดำเนินการสรรหาด้วยวิธีประชาสัมพันธ์รับโอนและได้ส่งอัตรารว่างให้ กสธ. และ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกให้ตามลำดับ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมมีอยู่ ๔ ส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก. อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารทั่วไป - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารทั่วไป - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

๔. กองสวัสดิการสังคม	๔. กองสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
	- งานบริหารทั่วไป	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสิม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสิม ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน หนองบัวสิม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ปากโนด	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่า งาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๑๕	ครู(คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๒
๒๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒				
๒๙	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
๓๒	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๓๓	คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง(๐๔)								
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
๓๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๖	นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
	กองสวัสดิการและสังคม(๑๑)								
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นบห.สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๖๕	๗๐	๗๐	๗๐	+๖	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเหมาบริการส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน																			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเหมาบริการที่ควรใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
				จำนวน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)
สำนักปลัด อบต.(01)																			
3	พนักงานงานปศุสัตว์(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39,630)
4	นักวิชาสาธารณสุขนโยบายและแผน	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	367,320	379,320	(28,030)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
6	นิติกร	ปท/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
7	นักวิชาการศึกษา	ปท.	1	1	284,520	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,480	9,720	293,760	303,240	312,960	(23,710)
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
10	นักพัฒนาระบบราชการ	ปท.	1	1	162,000	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	(13,500)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จ.ร.	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวลิม																			
12	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	ครู	ค.ศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	ครู	ค.ศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

[illegible]

32	ค่าจ้างเหมาบริการตามข้อเสนอสัญญา	-	1	1	164,520	0	1	1	1	-	-	6,600	6,960	7,200	171,120	178,080	185,280	(13,710)
----	----------------------------------	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	---	-------	-------	-------	---------	---------	---------	------------

33	พนักงานขับรถยนต์สาธารณะ	-	1	1	153,120	0	1	1	1	-	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,360	165,840	172,560	(12,760)
	พนักงานช่างทั่วไป																			
34	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
35	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
36	พนักงานขับรถยนต์(ผู้พ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
37	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
38	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
39	คนครัว	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
40	ย่น	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
41	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
42	คนงานทั่วไป	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
43	คนงานทั่วไป	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
44	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
45	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
46	คนยกคนต่าง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
กองคลัง (04)																				
47	ผู้อำนวยการกองคลัง	ขั้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	-	16,080	16,680	47,040	556,680	573,360	620,400	(41,550)
48	นักวิชาการคลัง	นัก/ชม.	1	0	355,320	-	1	1	1	-1				12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ศูนย์
49	เจ้าพนักงานคลัง	ป.ค./ชม.	1	0	297,900	0	1	1	1	+1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ค่าตอบแทน)
50	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชม.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
51	เจ้าพนักงานบัญชีรับรายได้	ชม.	1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(28,880)
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชม.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				

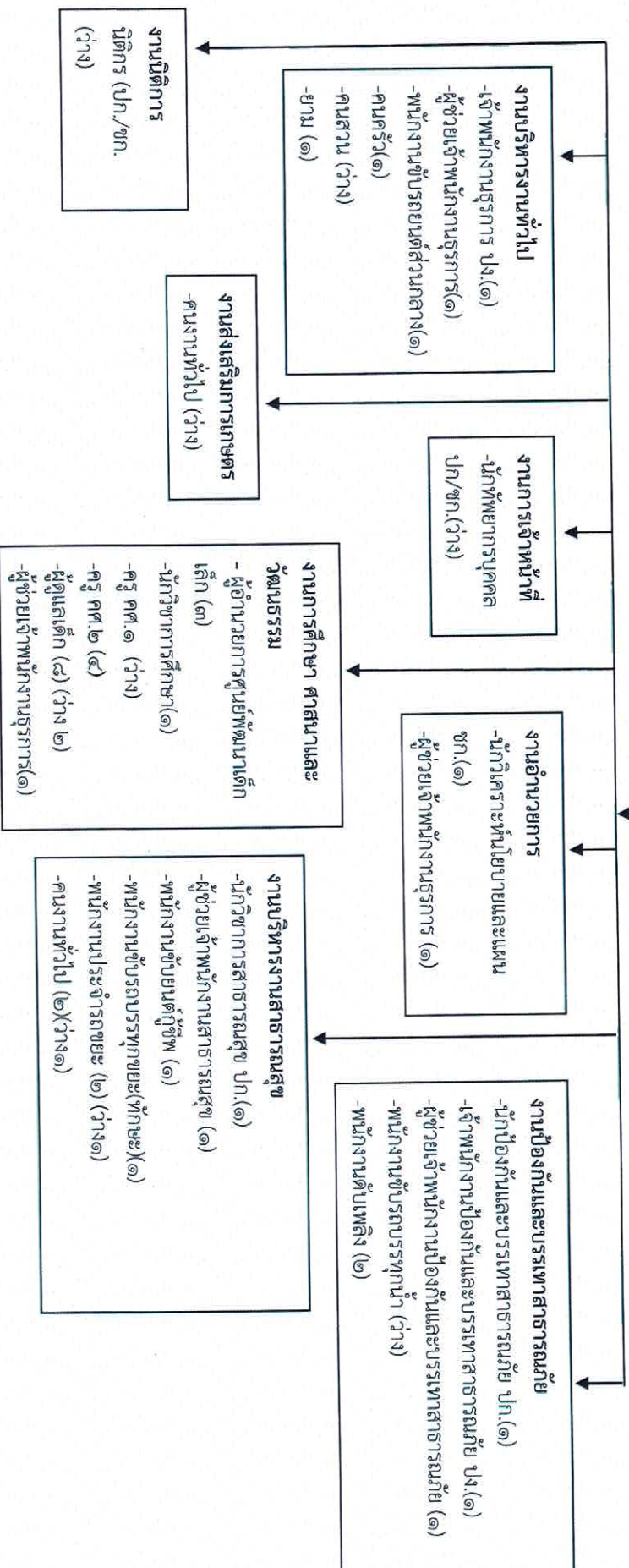
53	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	149,160	0	1	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	161,400	167,880	(12,430)
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	194,760	0	1	1	1	1	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	(16,230)
55	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	168,120	0	1	1	1	1	-	-	6,840	7,080	7,320	174,960	138,000	145,320	(14,010)
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	155,880	0	1	1	1	1	-	-	6,240	6,600	6,840	162,120	138,000	144,840	(12,990)
กองช่าง(05)																			
57	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	435,720	42,000	1	1	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(ว่างเต็ม)
58	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
59	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ชช	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
60	นายช่างโยธา	ช.ก.	1	1	341,160	0	1	1	1	1	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,630)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
61	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	174,480	0	1	1	1	1	-	-	7,080	7,320	7,560	181,560	188,880	196,440	(14,560)
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	159,960	0	1	1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,960	166,440	173,160	180,120	(13,330)
63	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(นายพืชรักบี้ สีส้ม)	-	1	1	190,200	0	1	1	1	1	-	-	7,680	7,920	8,280	197,880	205,800	214,080	(15,650)
64	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(นายอัคริศร ผาตแสง)	-	1	1	148,560	0	1	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	(12,380)
65	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	148,560	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	148,560	154,800	161,280	(12,380)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
66	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
กองสวัสดิการและสังคม (1.1)																			
67	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นายอ.สวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,080	13,200	13,320	448,680	461,880	475,200	35,220
68	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	1	1	355,320	0	1	1	1	1	-	-	7,680	7,880	7,800	363,000	370,680	376,480	18,840
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
69	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	138,000	5,520	5,750	138,000	143,520	149,270	ว่าง

70	ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดขึ้น
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
71	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
	รวม		71	49	12,428,820	378,000	70	70	70	6	0	0	691,320	398,760	437,870	13,498,140	13,472,820	13,910,690	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,024,721	2,020,923	2,086,604	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,522,861	15,493,743	15,997,294	
	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															17.79	16.91	16.63	

โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม (๐๑)

หน้า ๒๒

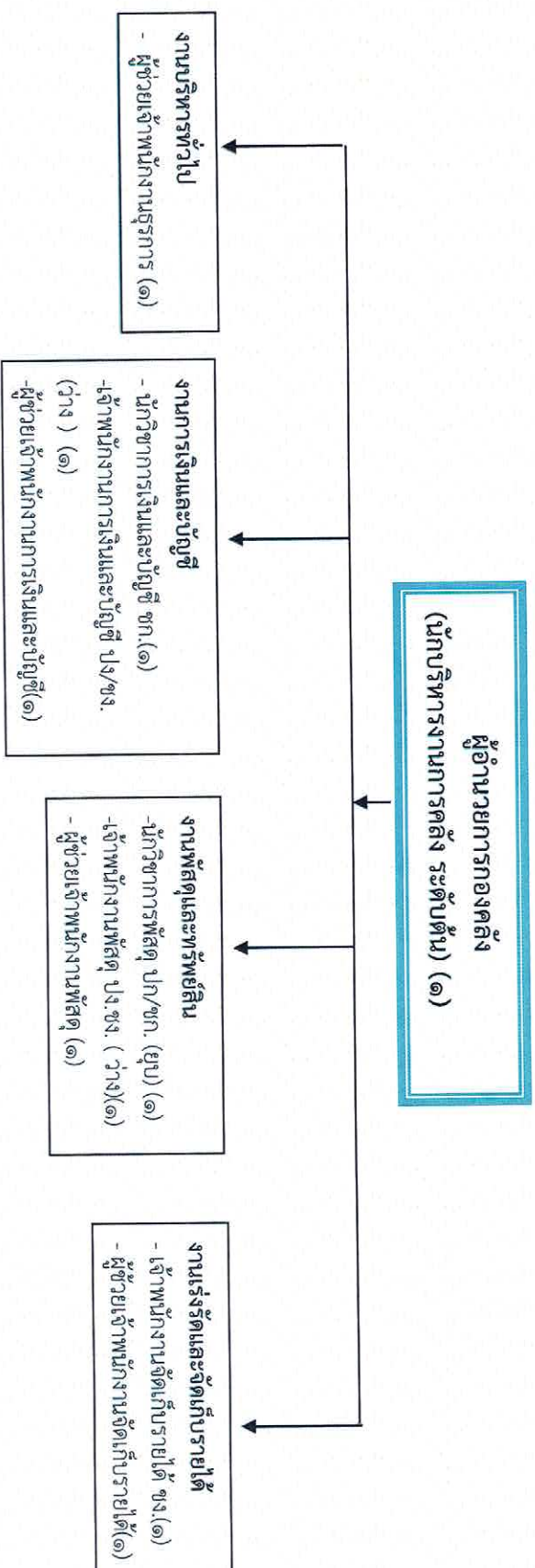
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๕	๐	๐	๑๑	๐	๒	๐	๑๔	๑๓	๔๔
มีคุณครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๘	๐	๒	๐	๑๒	๘	๓๑
อัตราว่าง	๐	๐	๓	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๒	๕	๑๓

โครงสร้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม (๐๕)

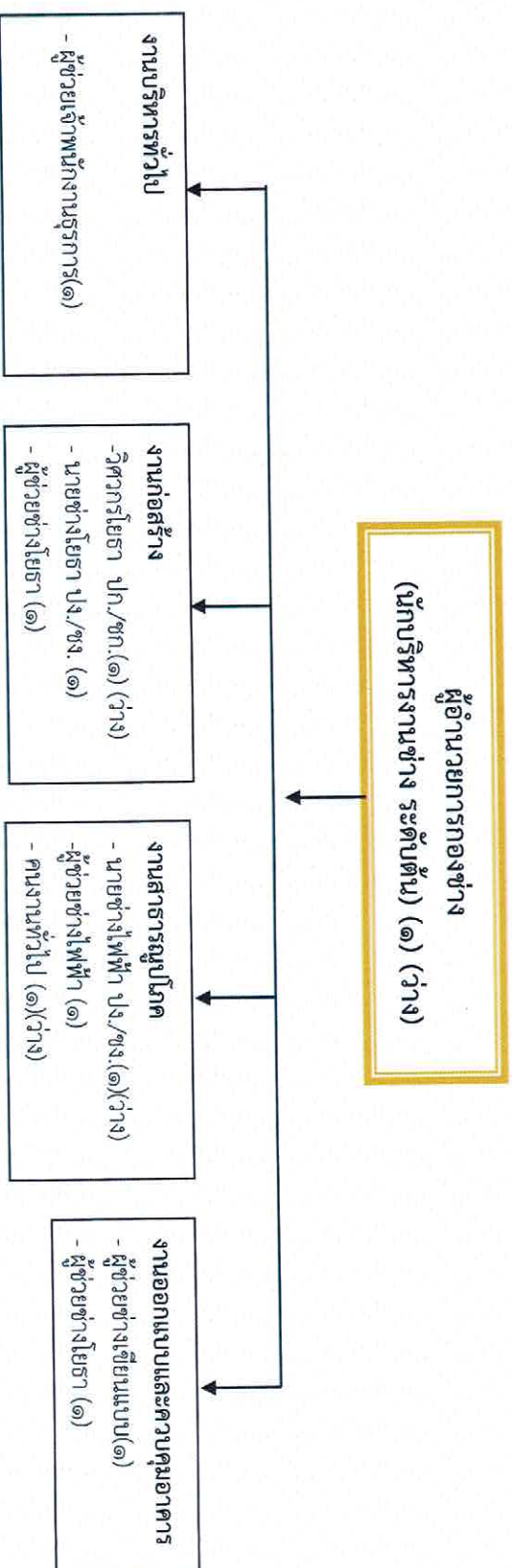
หน้า ๒๓



ประเภท ระดับ	อำนาจการทunองตun			วิชาการ			ทunไป		ตunจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทunไป	รวม
	สูง	กลาง	ตun	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อตรฐาทunหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๔	๐	๕
มีคunครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๔	๐	๗
อตรฐาทunว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒

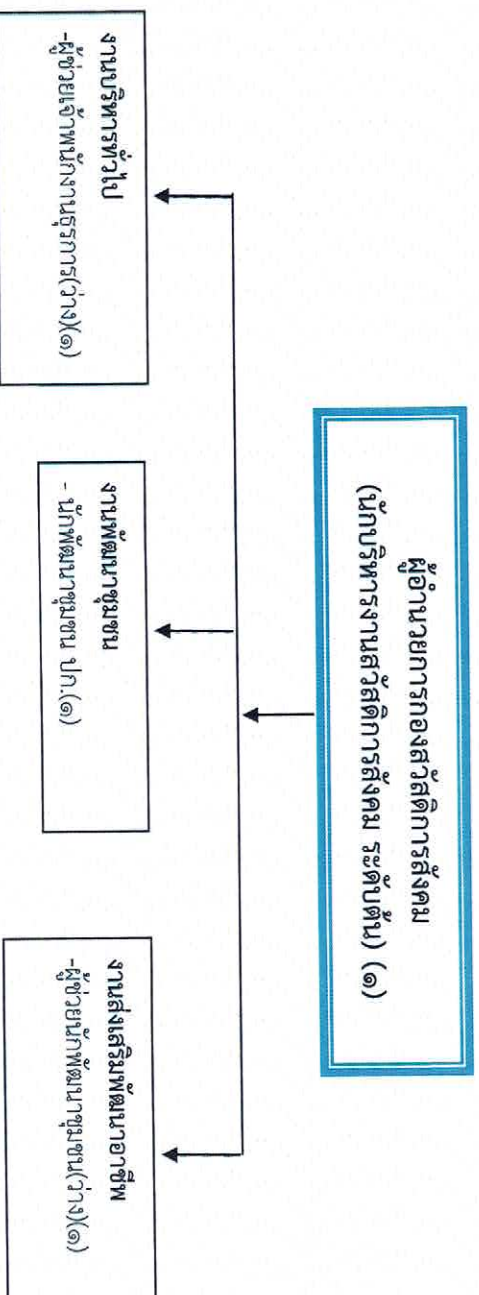
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม (๐๕)

หน้า ๒๔



ประเภท ระดับ	อำนาจการ Thornton			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๕	๑	๑๐
มีคณครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๑	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม (๑๑)



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔,๔๔,๐๔๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม
๒	นายอภิชาติ บุญมั่งวิวัฒน์	ป.โท	๕๖-๓-๐-๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐-๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔,๕๔,๕๒๐ (๓๗,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔,๗,๕๒๐
พนักงานปลัด อบต. (๐๑)												
๓	นางสาวสุภัทรี จันทน์แดง	ป.โท	๕๖-๓-๐-๐๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าเลขาภิบาล อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐-๐๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าเลขาภิบาล อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗,๕๔,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑,๗,๕๖๐
๔	-	-	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๔,๓๒๐ (๓,๔๕๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๕	นางสาวบุษราตรี บุญยศ	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	-	-	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๔,๓๒๐ (๓,๔๕๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๗	นายจักรี คำสงค์	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๘,๔๔,๕๒๐ (๒,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘,๔๔,๕๒๐
๘	นางสาวณัฏฐ์ สายธิ์ไชย	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๑,๘,๔๐๐ (๑,๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑,๘,๔๐๐
๙	นางสาวกาญจนา โพธิ์คำพัก	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๕๖-๓-๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๘,๔๔,๖๔๐ (๑,๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๘,๔๔,๖๔๐
๑๐	จำลิบเอกนเรศ บุญเลิศศรี	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๕๖-๓-๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๘,๗,๘๐๐ (๒,๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๘,๗,๘๐๐
๑๑	สิบโทอดิศักดิ์ ไกรวิชัย	ป.วส.	๕๖-๓-๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๖-๓-๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖,๒,๐๐๐ (๑,๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖,๒,๐๐๐
๑๒	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองบัวลิ้ม	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๑๓	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหบกนกโนน	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๑๔	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านท่างาม	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๑๕	นางอัมภ์ จูมสุพรรณ	ป.โท	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๑๖	นางสาวพวงศรี จูมสุพรรณ	ป.โท	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๑๗	นางจิราพร จิตชัยสาร	ป.ตรี	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-

๑๘	นางสาวพัชรี ทองน้ำ	ป.ตรี	๕๖-๓๐-๑๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	คศ.๒	๕๖-๓๐-๑๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	คศ.๒		-	-
๑๙	พนักงานจ้าง	-	๕๖-๓๐-๑๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๕๖-๓๐-๑๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑		-	ว่าง
๒๐		นางเกตุนี้ มงคลเกตุ	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๙,๖๘๐ (๑๙,๓๕๐x๑๒)	-	๒๐๙,๖๘๐
๒๑		นายมานะชัย กววงค์ชัย	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	๑๖๙,๓๒๐
๒๒		นางสาววิศติกา จิตระไชยสี	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๔๔๐ (๑๒,๘๗๐x๑๒)	-	๑๕๔,๔๔๐
๒๓		นางรัชนีภรณ์ พัทธมะลี	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	๑๔๙,๑๖๐
๒๔		นายสถาพร ประกิจ	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๑๐x๑๒)	-	๑๖๔,๕๒๐
๒๕		-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖		-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗		นางสาวสุพัตรา ใจชอบ	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๒๘		นายณรงค์ชัย คุ้มคำอยู่	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๒๙	นางสาวละออองศาใหญ่คุณ	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๓๐		นางสาววัชรภรณ์ สุวีวรรณ	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๓๑		นางสาววเนืมา ชอตันภิล	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๓๒		นางสาวพรภิษฐ์ ภิพย์หาอิน	ป.ตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๐
๓๓		นายพิไลปิตา พลปากดี	ป.๖	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	-	๑๕๓,๑๒๐
๓๔		นายเพชรพญา คำภาบุตร	ปวช.	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕		-	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	ว่าง

๓๖	นายวสันต์ แก้วเคนา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้พิ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้พิ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสมคิด ยางวิเศษ	ม.๖	-	พนักงานขับเพลิง	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายเสรี ไกรธิราช	ป.๔	-	พนักงานขับเพลิง	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางจันทรา ชานุวงศ์	ป.๔	-	คนครัว	-	คนครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายภูษิต บงเหลือ	ม.๓	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่าง
๔๒	นายสมพงษ์ รัตน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่าง
๔๔	นายภราดร ยางวิเศษ	ม.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่าง
๔๖	-	-	-	คนสวน	-	คนสวน	-	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)											
๔๗	นางสาวอัมมลิน พิลาวุฒิ	ป.โท	๕๖-๓๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔๘	นางสาวอัญธิสา หักชุมาศ	บช.บ.	๕๖-๓๐-๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๐๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔๙	-	-	๕๖-๓๐-๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๑๗๕๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๕๐	น.ส.ประภากรณ์ พรมสุริย์	บช.บ.	๕๖-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๕๑	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	-	-	-	กำหนดใหม่
๕๒	-	-	๕๖-๓๐-๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบตำแหน่ง

พนักงานจ้าง									
๕๓	นางสาวปวีชดา สานักชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(๑๖,๒๓๐x ๑๒)	๑๖๔,๕๖๐
๕๔	นายอภิเดชฐ์ แก้วพรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๖,๒๓๐x ๑๒)	๑๖๔,๕๖๐
๕๕	นางอินทวา ณะมา	ป.ต.ร.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(๑๒,๔๓๐x ๑๒)	๑๔๔,๑๖๐
๕๖	นางสาวธิดารัตน์ กอภูล	ป.ต.ร.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๕,๔๘๐x ๑๒)	๑๕๔,๘๘๐
กองช่าง (๐๕)									
๕๗	-	-	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	(๔๓๕,๙๒๐ (ค่ากลางในเดือน) (๓,๕๐๐x ๑๒)	๕๒,๐๐๐
๕๘	-	-	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	(ค่ากลาง (เงินเดือน) ๓๔๕,๙๒๐	-
๕๙	นายวิฑูรกุล ต่วยไชย	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	นายช่างโยธา	ช.ก.	(๒๔,๔๓๐x ๑๒) (๒๔,๔๘๐x ๑๒)	๓๔๑,๑๖๐
๖๐	-	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	(ค่ากลาง (เงินเดือน) ๓๔๕,๙๒๐	ว่าง
พนักงานจ้าง									
๖๑	นางสาวเพาวา มั่งคั่ง	ป.ต.ร.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๓,๓๓๐x ๑๒)	๑๕๔,๙๖๐
๖๒	นายทวีศักดิ์ ลีลิมัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๑๕,๔๘๐x ๑๒)	๑๘๐,๒๐๐
๖๓	นายอดิสร ศาคแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๑๒,๓๘๐ x ๑๒)	๑๔๔,๕๖๐
๖๔	นายณัฏฐ บัวเกตุ	ป.ต.ร.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(๑๒,๓๘๐ x ๑๒)	๑๔๔,๕๖๐
๖๕	นายวีระพงษ์ จอมเขียว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๕,๔๘๐ x ๑๒)	๑๘๔,๘๘๐
๖๖	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การรับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิมเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

