

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑.

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)

กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก

ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา)

โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา)

จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

และวิธีที่คณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(อบจ,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา)

จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.ท้องถิ่น)พิจารณาให้ความเห็นชอบ

โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา)

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน

จัดทำกรอบอัตรากำลังและเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓. จากหลักการเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒.

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรา
กำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓.

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ก.จังหวัด)

สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔.

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองภัยศุขน์

๒.๕.

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่
มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น
การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖.

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย
กำหนด ฯลฯ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองภัยศุขน์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตาม
พระราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร

และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขน์
บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นจกสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ
ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า

งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว

อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของคนกำลังคน :Supply presserเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา

เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑.

การจัดการระบบชั้นงานที่เหมาะสม

ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน

เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒.

การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)

โดยหลักการแล้วการจัดการประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง

ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนด

ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ. ศ.

๒๕๔๒

๓.๔

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)

ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

อย่างแรกก่อนภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบ้างลักษณะเช่นงานกำหนดนโยบาย

งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบ้างประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐาน ได้ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบกับการพิจารณาด้วย

๓.๕

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด /

เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐

องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑.

เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒.

เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓.

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบงานลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรกองการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลียวหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม /

ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework)

นี่จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้อัตราข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)

จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ

(Process Re-engineer)

อันจะระสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-
การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ๑

แหล่งน้ำเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและเกษตรในฤดูร้อนประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอทั่วถึงเช่นการขุดลอกอ่างเก็บน้ำสระเก็บน้ำขุดลอกคลองที่ตื้นเขินขุดเจาะบ่อนบาดลาก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๑. ๒

การคมนาคมปัญหาถนนเส้นทางคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังเป็นถนนดินถนนลูกรังไม่ได้มาตรฐานเป็นหลุมเป็นบ่อถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบประชาชนต้องการให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวกปลอดภัยและครอบคลุม

๑. ๓

การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านประชาชนต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒. ๑

การส่งเสริมอาชีพเสริมให้ประชาชนในพื้นที่การเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่อยากให้มีการรวมกลุ่มการก่อตั้งวิสาหกิจชุมชนการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับชุมชน

๓. ด้านสังคม

๓. ๑

สวัสดิการสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่เพียงพอผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้อุปการะมีมากในชุมชนรวมถึงผู้พิการผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ

๓. ๒

ราษฎรไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขาดความรู้ที่จะนำมาพัฒนาครอบครัวและสังคม

๓. ๓

ราษฎรในชุมชนขาดความสมัครสมานสามัคคีในชุมชนมีการขัดแย้งกันในชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔. ๑

ประชาชนไม่กล้าแสดงออกทางการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยประชาชนมีความต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในภาครัฐเอกชนและร่วมกันบูรณาการด้านอื่นๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ๑

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุกเพื่อทำการเกษตรเพราะประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันบำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดการเอาใจใส่ดูแลวางแผนธรรมชาติต้องการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖. ๑

ส่งเสริมสวัสดิการการให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสเด็กผู้สูงอายุผู้พิการการบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานส่งเสริมการออกกำลังกายเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการอื่นๆส่งเสริมสาธารณสุขชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. ๑

พัฒนาระบบการศึกษาให้มีมาตรฐานและอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุนย์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปีพ. ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

8. ๑

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8. ๒

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

8. ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

8. ๔

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นการวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุนย์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

S	จุดแข็ง(Strength=S)	W	จุดอ่อน (Weakness=W)
S	๑.	W	๑. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึงและ

๑	ประชาชนผู้นำชุมชนมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่น	๑	เพียงพอ
S ๒.	ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะ	W ๒	๒.ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว
S ๓.	ประชาชนยังคงมีในชนบทธรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรม	W ๓	๓.ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
S ๔.	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	W ๔	๔.เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
S ๕.	มีการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน	W ๕	๕.ราษฎรยากจนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
S ๖.	มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองหน้าอยู่	W ๖	๖.ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อเกษตรกรไม่เพียงพอ
S ๗.	ระบบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง	W ๗	๗.ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
S ๘.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล	W ๘	๘.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอนเนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยการดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้านต้องมีค่าใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพ

S	จุดแข็ง(Strength=S)	W	จุดอ่อน (Weakness=W)
S ๙.	มีความสงบไม่ค่อยมีปัญหาด้านความปลอดภัยระดับตำบล	W ๙.	ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
S ๑๐.	มีการประสานความร่วมมือระหว่างอง	W	

๑	๑	๑	
๐	๐	๐	
๐	โอกาส(Opportunity=O)	T	อุปสรรค(Threat=T)
๐	๑.มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T	๑.สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๐	๒.ได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ	T	๒.เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
๐	๓.นโยบายกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี	T	๓.สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสาธารณะที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
๐	๔.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๒๔ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T	๔.มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๐	๕.รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	T	๕.การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมวิกฤตโลกร้อน ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ภัยพิบัติต่างๆส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๐	๖.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	T	๖.สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคงนโยบายรัฐที่ไม่มี ความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

O ๗	๗. จังหวัดหนองบัวลำ ภู สามารถสนับสนุนงบ ประมาณให้องค์การบ ริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการ ตามแนวทฤษฎีสถิต พัฒนาจังหวัด	T ๗	๗. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ¹⁰
--------	---	--------	--

O ๘	๘.มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	T ๘	๘.กฎหมายระเบียบต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
		T ๙	๙.การถ่ายโอนภารกิจต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
		T ๑๐	๑๐.การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมายจึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้นซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวข้องเช่น

(๑)

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ

(๓) การสาธารณสุข

(๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕)

การปรับปรุงก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ฯลฯ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓)

การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ฯลฯ

๓.

ด้านจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในตำบล

ฯลฯ

๔.

ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

(๑)

การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ฯลฯ

๕.

ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒)

บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม ฯลฯ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การสังคมสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๕. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑.

การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน

๔. การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๗.

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต.

กองคลังกองช่างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๑

อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมประกอบจำนวนของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลที่ประจำส่วนราชการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีจำนวนน้อยจึงจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนกรอบอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มาแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต่อดำเนินการส่วนตำบลพ. ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ. ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ. ศ. ๒๕๔๒

ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารส่วนตำบลพ. ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๘. ๑

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์จะกำหนดภารกิจด้านเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนในพื้นที่จึงกำหนดให้มีงานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์อยู่ในสำนักปลัดเพครอบโครงสร้างและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจใดที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นก็อาจจะจัดตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดอบต. -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณและงานธุรการ -งานบริหารงานบุคคล -งานนโยบายและแผน	๑. สำนักปลัดอบต. -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณและงานธุรการ -งานบริหารงานบุคคล -งานนโยบายและแผน

<p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ -งานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานกิจการสภา ฯลฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี - งานพัฒนารายได้และงานจัดเก็บรายได้ -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ</p>	<p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ -งานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานกิจการสภา -งานนิติการ ๒. กองคลัง</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี - งานพัฒนารายได้และงานจัดเก็บรายได้ -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ</p>
--	---

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>-งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน -งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง -งานไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานสารบรรณและงานธุรการกองสาธารณสุขฯ -งานรักษาความสะอาด ฯลฯ</p> <p>๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม- งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม-</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <p>๒. กองช่าง</p> <p>-งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานวิศวกรรม ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานสารบรรณและงานธุรการกองสาธารณสุขฯ</p>
---	--

<p>งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ</p>	<p>-งานรักษาความสะอาด -งานสุขาภิบาล -งานอนามัยสิ่งแวดล้อมตำบล -งานชิวอนามัย -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานควบคุมป้องกันโรค ฯลฯ ๕. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม- งานการศึกษาฯและวัฒนธรรม- งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ</p>
---	---

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย /

กองขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย /

กองเพิ่มขึ้นใหม่จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อนเมื่อ ก. กลาง หรือ ก.

จังหวัดแล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. ๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓

ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมา
คำนวณราคาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

10. เงินเดือน

หมายถึงเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
นคบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มี
อยู่ปัจจุบันประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร

(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนเช่น

-เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ. ค. ว.)

-เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ. ส. ร.)

-เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ. ภ. ม.)

-เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ. ต. ก.)

-เงินวิทยฐานะ

-

เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ. ค. ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น
(ประมาณการขั้นต่ำคนละ 9 ขั้นในแต่ละปีกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง)

รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่

(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด +

เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมคิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด 1

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔)

ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ 900 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑1. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต

ามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลาปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุญญัตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุญญัตจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐

เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักกรรมมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับเสมอว่าประชาชนจะเดือดร้อนมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการและตอบสนองความต้องการของโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ 4. รับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่านี้อาจมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนทั้งนี้วิธีการ

รพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑2.

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญศุภณีย์มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมของประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักกรรมมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

๓.

การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕.

การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.

การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย