



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6-8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	9-11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	11-13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	17-19
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	21
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	22-26
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	27-28
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	28



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๑๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เพื่อให้ประชาชนและส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

นายอาคม ผดุงศิลป์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โอนเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ฯลฯ

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์)

2.5 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติตามภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยคุนย์) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยคุนย์) เพื่อให้การดำเนินการของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยคุนย์) บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวงรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนเป็นไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป อนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าจ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระคำใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการก็จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่างจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ

การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามมาจากเจ้าหน้าที่ภายใน
ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง
ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน
กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ
คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน
แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน
กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ
อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่
เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว
พบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท
วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็
พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด
ตำแหน่งในสายงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ
กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน
ราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning
Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย
เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ
นอกจากการรวบรวมข้อมูลวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง
อื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี
การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำการบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ
นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)

นั้นจะนำไปสู่การใช้วัตถุดิบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระของงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสังคม
4. ด้านการเมือง การบริหาร
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการสาธารณสุข
7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฯลฯ

โดยรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ

วิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่าง

แท้จริง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) การจัดการดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ

(2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

(3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(4) การสาธารณสุข

(5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) การจัดการศึกษา

(2) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(3) การป้องกัน บำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมราษฎร

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
2. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
4. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ฯลฯ

การกิจรอง

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
3. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

สำหรับการกำหนดการกิจหลัก ควรพิจารณาการกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน 3 การกิจ ที่เหลือจัดลำดับความสำคัญให้เป็นการกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นการกิจหลัก

การวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญศุณย์ จุดอ่อน จุดแข็ง และ

อุปสรรค (SWOT)

S	จุดแข็ง (Strength=S)	W	จุดอ่อน (Weakness=W)
S1	1. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตน	W1	1. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
S2	2. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน	W2	2. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว
S3	3. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	W3	3. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
S4	4. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหา	W4	4. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
		W5	5. ราษฎรยากจนส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

	และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	W6	6. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
S5	5. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน	W7	7. ขาดสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานนอกระบบ
S6	6. มีภูมิโนทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่	W8	8. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ
S7	7. ระบบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง		
S8	8. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล		
S9	9. มีความสงบไม่ค่อจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ	W9	9. ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
S10	10. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่		

O	โอกาส (Opportunity=O)	T	อุปสรรค (Threat=T)
O1	1. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T1	1. สภาวะทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
O2	2. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่าง ๆ	T2	2. เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง
O3	3. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท การกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี	T3	3. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สาธารณะที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
O4	4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T4	4. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
		T5	5. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมวิกฤติ โลกร้อน ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไปภัยพิบัติต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการค้า รงชีวิต และการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
		T6	6. ภาวะการณ์ทางการเมืองไม่มั่นคงนโยบายรัฐบาลไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

O5	5. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	T7	7. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
O6	6. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	T8	8. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
O7	7. จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	T9	9. การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
O8	8. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	T10	10 การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 69 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ฯลฯ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

/บริหาร...

บัญชีขอความเห็นชอบ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของ อบต. หอนงภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

โครงสร้างเดิมอบต.หนองภัยศูนย์	โครงสร้างใหม่อบต.หนองภัยศูนย์
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานสารบรรณและงานธุรการ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ ๑.๙ งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานนิติการ ฯลฯ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานสารบรรณและงานธุรการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ฯลฯ
๓. กองช่าง ๒.๑ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๒.๒ งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง ๒.๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ	๓. กองช่าง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๒.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๒.๔ งานไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ ฯลฯ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงาน บริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๕.๒ งานงานสารบรรณและงานธุรการกอง สาธารณสุขฯ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานสุขาภิบาล ๕.๕ งานอนามัยสิ่งแวดล้อมตำบล ๕.๖ งานชีวอนามัย ๕.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๘ งานควบคุมป้องกันโรค ฯลฯ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริการสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมป้องกันโรค ฯลฯ
ไม่มี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๕ งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็น ภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย ๖.๖ ฯลฯ
ไม่มี	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง

[Handwritten signature]

บุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงชุม
(นักบริหารงานท้องถิ่น รองนายก)

๓. หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. ลำดับ	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๖. กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานสารบรรณและงานธุรการ	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานบริการสาธารณสุข	๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๑.๔ งานนิติการ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๔ งานไฟฟ้าสาธารณะ	๔.๔ ฯลฯ	๕.๔ งานควบคุมป้องกันโรค	๖.๔ งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย
๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่					๖.๕ ฯลฯ
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					

หัวหน้าสำนักผลิต
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานกลั่นกรองงาน	งานนิติการ	งานสารบรรณและงานธุรการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักจัดการงานทั่วไป ปก (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑) - คนขับรถยนต์ (๑) - คนงาน (แม่บ้าน) (๑) - คนงาน (คนสวน) (๑) - คนงาน (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	นิติกร ชก. (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑) - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) - คนขับรถยนต์ (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	อัตรากำลัง	งานนอกเวลาพิเศษ	งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	อำนวยการ	งานนอกเวลา	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	(ว่าง)	๑	๑	๓	๒	๑	๑	๑๑	๔

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

ระดับ	อำนวยการ ทีม	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑		๑	๑		๑	๑	๑	๒	๑

งานบริหารงานทั่วไป	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ผู้ช่วย จพง.สุรกร (๑) -คนงาน (๓)	- นายช่างโยธา ขง. (๑) - นายช่างโยธา ปง. (๑) - - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- สถาปนิก ปก.(๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	อันดับรายการ	งาน/เหตุการณ์พิเศษ	หน่วยงาน/โครงการ	ปฏิทินกิจกรรม	โอกาส	ขนาด/งบประมาณ	บุคลากร/ทีมงาน	ลูกจ้าง/ประจํา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑			๑		๑	๑		๔	๔

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น

งานบริหารการศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- ครู (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๔)	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ระดับ	อำนาจหน้าที่	งานภายใน	ปฏิบัติงาน	วิทยฐานะ	ครู		ครูประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
					วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะครูชำนาญการ			
จำนวน	ว่าง	-	๑	-	-	๒	๑	๒	-

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป	งานบริการสาธารณสุข	งานรักษาความสะอาด	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานควบคุมป้องกันโรค
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข ปก ๔๗ -	- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนถ่าย (รถยนต์) (๑) - คนงาน (๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	ว่าง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓	๑

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(ปกครองบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือ เป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ปก.(๑) (ว่าง)	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน								

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑)
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

ระดับ	อำนาจการ ตัดสินใจ	งานวิจัย การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน			๑						๑	