



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบุฮม
อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุญม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุญม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเลย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสันติ ปากดีหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุญม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุดม
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุดมนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุดม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓
สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสันติ ปากดีหวาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุดม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุญม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุญม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบุญม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุญม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐-๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนตำบล	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบุนวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักเกณฑ์แล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็น อย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ช่องทางไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปรับปรุงการระบายน้ำภายในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๑.๒ ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย
- ๑.๓ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๑.๔ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๑.๕ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๖ ปัญหาขาดแคลนปัจจัยสี่

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาว่างงาน
- ๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
- ๓.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๕ ปัญหาเรื่องความเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมและจิตใจ
- ๓.๖ ปัญหาการพัฒนาโดยเลียนแบบสังคมตะวันตกมากขึ้น
- ๓.๗ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๘ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ ของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง และการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรในสำนักงานไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ปัญหาด้านกลไกในการทำงาน ขาดการเอาใจใส่ดูแล ขาดการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงาน
- ๔.๓ ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียง
- ๔.๔ ปัญหาประชาชนขาดอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- ๕.๒ ปัญหาดินเสื่อมสภาพ
- ๕.๓ ปัญหา น้ำในคลองหมด น้ำธรรมชาติมีปริมาณน้อย
- ๕.๔ ปัญหาการบุกรุกป่าเพื่อทำการเพาะปลูก

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหางบประมาณอาจจะไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน
- ๖.๒ ปัญหาการป้องกันและควบคุมโรคเกิดการล่าช้า
- ๖.๓ ปัญหาขาดการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๗. ปัญหาด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ปัญหาสถานศึกษาห่างไกล
- ๖.๒ ปัญหาขาดสื่อการเรียนการสอน
- ๖.๓ ปัญหาประชาชนมีข้อจำกัดด้านเงินทุนเพื่อการศึกษา
- ๖.๔ ปัญหาเด็ก เยาวชน ประชาชน ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมไทย
- ๖.๕ ปัญหาไม่มีการสืบทอดประเพณีการเล่นพื้นเมือง
- ๖.๖ ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๗ ปัญหาด้านบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ

๘. ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง หนองน้ำธรรมชาติ
- ๑.๓ มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ ติดไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ มีที่ดินทำกินเป็นของตัวเอง

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ให้มีการขุดลอกคูคลอง หนองน้ำธรรมชาติ
- ๒.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๒.๓ ปรับปรุงน้ำประปาให้สามารถดื่มได้

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ,ห้องสมุดชุมชน
- ๓.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๔.๓ ผู้สูงอายุ เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔.๔ มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๔.๕ มีการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อบรมสร้างความตระหนักให้หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ มีการส่งเสริมการปลูกมาทดแทน
- ๕.๔ มีการขุดลอกคลองหนองน้ำธรรมชาติ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและควบคุมโรค
- ๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๓ ออกสำรวจ สอบถาม ความต้องการของประชาชน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

- ๖.๑ จัดการศึกษาปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กเล็ก
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยให้จบภาคบังคับ
- ๖.๓ พัฒนา อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา
- ๖.๔ พัฒนาสื่อการเรียน การสอน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

๘. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความต้องการด้านการเพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๗.๒ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ๗.๓ จัดประชุมประชาคม สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การจัดให้มีตลาด

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีสถานอนามัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน และบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีที่ฌาปนสถาน
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- (๔) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาฯ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล)
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๕.๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม ได้วางแผนคิดในการพัฒนาองค์กร นำนโยบายของผู้บริหาร นำมาวิเคราะห์ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาระบบผังเมืองและสาธารณูปโภค
- (๓) ปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการให้การสงเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข สุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- (๓) พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
- (๒) พัฒนาศักยภาพผู้นำและประชาชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- (๓) พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) พัฒนาศักยภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม การตลาดและยกระดับมาตรฐานการบริการด้านการท่องเที่ยว

- (๓) ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวัง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ทำนุบำรุง และส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
- (๒) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๒) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม ได้วางแผนคิดในการพัฒนาฯ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งสามารถสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาตำบลบุษุม ภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีความโดดเด่นและมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ๒. มีแหล่งเรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้านด้านต่างๆ ในพื้นที่ ๓. ประชาชนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๔. ความหลากหลายของวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	๑. ประชาชนหลงใหลในวัตถุนิยม จนทำลายศิลปกรรมและวัฒนธรรมดั้งเดิม ๒. ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ประชาชนไม่เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม ๒. นโยบายรัฐบาลเน้นด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านคุณธรรม ๓. โลกปัจจุบันมีกระแสนิยมในด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	๑. การรับวัฒนธรรมและเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรม ๒. ขาดผู้สืบทอดด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ๓. วิธีการดำเนินชีวิตของครอบครัวในปัจจุบัน มุ่งเน้นทางด้านวัตถุนิยมจึงไม่มีเวลาปลูกฝังให้เยาวชนมีความตระหนักศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีความโดดเด่นทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์หลากหลายมีศักยภาพสูงในการพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ท่าเลที่ตั้งเหมาะสมเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงภูมิภาคใกล้เคียง ๖. ทรัพยากรธรรมชาติมีความหลากหลายและอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง และเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรทุกชนิด	๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็วโดยขาดการจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี ๒. การโฆษณาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของอำเภอไม่เพียงพอต่อแหล่งท่องเที่ยว ๓. บุคลากรการท่องเที่ยวในส่วนของการบริการยังขาดทักษะและความพร้อมในการต้อนรับนักท่องเที่ยวในด้านการให้บริการ ๔. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ๖. ขาดงบประมาณการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงภายในอำเภอ และภายในจังหวัด ๗. มีการบุกรุกพื้นที่ป่า ๘. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างจริงจัง
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีกลุ่ม/องค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. มีหน่วยงานการท่องเที่ยวตั้งอยู่ในจังหวัดเลย ๓. มีสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจการท่องเที่ยวรวมถึงความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรม โครงการ ให้ความรู้แก่บุคลากรทางการท่องเที่ยว	๑. ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ๒. ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายอย่างต่อเนื่อง ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อม ๕. ปัญหาผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อมส่งผลให้ระยะยาวประชาชนให้มีความตื่นตัวน้อย

๓. ด้านคุณภาพการศึกษา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา ๒. มีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดบทบาทภารกิจ หน้าที่ เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนไว้ชัดเจน ๓. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	๑. ไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. การเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการด้านการศึกษา
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ๒. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน ๓. รัฐบาลสนับสนุนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน	๑. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความแตกต่างค่อนข้างสูง ๒. ค่านิยมเน้นด้านคุณวุฒิการศึกษา มากกว่าคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา ๔. หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

๔. ด้านการกีฬา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. สนามกีฬาของอำเภอมีความพร้อมด้านสถานที่ ตำบล มีสนามกีฬาที่สามารถให้บริการแก่เยาวชนและประชาชน ๒. นายก มีบทบาทและส่งเสริมด้านกีฬามากขึ้น	๑. ไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการด้านกีฬา ๒. บุคลากรด้านการกีฬาไม่เพียงพอ ๓. ขาดศูนย์ฝึกกีฬาระดับอำเภอ ๔. อุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
โอกาส	อุปสรรค
๑. นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเน้นด้านการกีฬา ๒. รัฐบาลส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย ๓. ชุมชนมีความตื่นตัวเรื่องการเล่นกีฬาสันับสนุนการแข่งขันกีฬา	๑. นักกีฬาขาดผู้สนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ไม่มีทุนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ๒. ขาดการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรด้านการกีฬา ๓. สังคมชนบทในบางอำเภอสนใจเรื่องการประกอบอาชีพมากกว่าการออกกำลังกาย

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. สามารถขอความช่วยเหลือด้านสนับสนุนเครื่องจักรกล และบุคลากรทางด้านช่างแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นได้ ๒. มีการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง	๑. ไม่มีเครื่องจักรกลพร้อมพนักงานขับ จำนวนมาก ทำให้การดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงโครงการ ล่าช้า ไม่ทันเวลา ๒. เครื่องจักรกลใช้งานมานานมีสภาพเก่าต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีหน่วยงานของภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการอุปโภคบริโภค และทำการเกษตรฯ ๓.สามารถ	๑. งบประมาณในการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องรอการจัดสรรจากรัฐบาล อาจไม่เพียงพอตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งแล้วแต่สถานะทางการคลัง

๖. ด้านสังคมเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผลผลิตการเกษตรหลากหลาย ได้แก่ ผลไม้ต่างๆ ยางพารา ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา และการส่งออก ๒. พื้นที่เพาะปลูกและผลผลิต ผลไม้ต่างๆ และยางพารา มากมาย ๓. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว ๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัย ๕. มีสถานที่ส่งออกการเกษตร ทำให้เศรษฐกิจดี	๑. ขาดแคลนแรงงานทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ๒. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งเนื่องจากขาดทักษะความรู้ในการบริหารจัดการและการตลาด ๓. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มและการพัฒนาเครือข่าย ๔. ผลผลิตทางการเกษตรบางชนิดตกต่ำ และขาดการช่วยเหลือจากรัฐบาล เช่น มะม่วง จึงทำให้การเกษตรปรับเปลี่ยนพื้นที่ไปปลูกพืชเศรษฐกิจแทน เช่น ยางพารา ๕. จังหวัดไม่มีการบริหารจัดการด้านการตลาดเพื่อรองรับสินค้าเกษตร
โอกาส	อุปสรรค
๑. สินค้าการเกษตรมีราคาสูง เช่น ยางพารา ๒. สถาบันการเงินสนับสนุนสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม	๑. ต้นทุนการผลิต เช่น ปุ๋ยมีราคาแพง ๒. ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ๓. ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด

๗. ด้านการเมือง และระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริการประชาชน สะดวกและรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างครอบคลุม ๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกำลังงบประมาณที่มีจึงทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย ๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีการอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการดำเนินงานทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ๕. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และยังเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความร่วมมือจากองค์กรอื่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ๗. ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นองค์กรขนาดกลาง มีอิสระในการจัดเก็บและบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง จึงมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ความต้องการของประชาชนในจังหวัดมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง ๒. นโยบายการของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร ๓. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร ๔. ในการดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป ๕. การจัดทำแผนงาน/โครงการยังไม่ตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะได้รับแก่ประชาชน ๗. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษมีในบางกิจกรรมไม่เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดโดยกฎหมาย ๘. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้กำหนดพื้นที่หลักในการดำเนินงาน ๙. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง ๑๐. ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ๑๑. บุคลากรไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตนเอง ๑๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ในบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่ประชาชนโดยทั่วไปให้รับทราบอย่างชัด
โอกาส	อุปสรรค
๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุษมี ๒. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ ๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความชัดเจนในหลายประเด็น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง โดย ก.อบต.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๙ สายงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ ตามจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบุษุม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษย จะกำหนดภารกิจด้านการศึกษา จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมงานบริหารการศึกษาเพิ่มขึ้นในรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.		
๒. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ	- งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ	
๑.๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑.๒. งานบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง	
- งานทะเบียนพาณิชย์	- งานทะเบียนพาณิชย์	
- งานควบคุมภายใน	- งานควบคุมภายใน	
๑.๒. งานนโยบายและแผน	๑.๓. งานนโยบายและแผน	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลการประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๔. งานพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการชุมชน	
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน	- งานจัดระเบียบชุมชน	
๑.๔. งานส่งเสริมการเกษตร	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	๑.๕. งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน	๑.๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานบริการสาธารณสุขชุมชน	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน	
	- งานบริการสาธารณสุขชุมชน	
	- งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานการรักษาความสงบภายใน - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง งานบริหารงานการคลัง - ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบภายใน - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ฯ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ และงานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ๔. กองช่าง ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๔.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔.๕ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ตาม ๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จำดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด								ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) อท.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง อท.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								เพิ่มใหม่
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๑ เม.ย. ๖๒)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๕ ม.ค. ๖๓)
พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถาวร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) อ.ท.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๑)
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู คศ.๒	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๒	๖๒	๖๒	+๑	-	-	

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสันติ ปากดีหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุษุม

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล)

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการ(พนักงานส่วนตำบล) และลูกจ้างประจำ โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ(พนักงานส่วนตำบล)และลูกจ้างประจำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

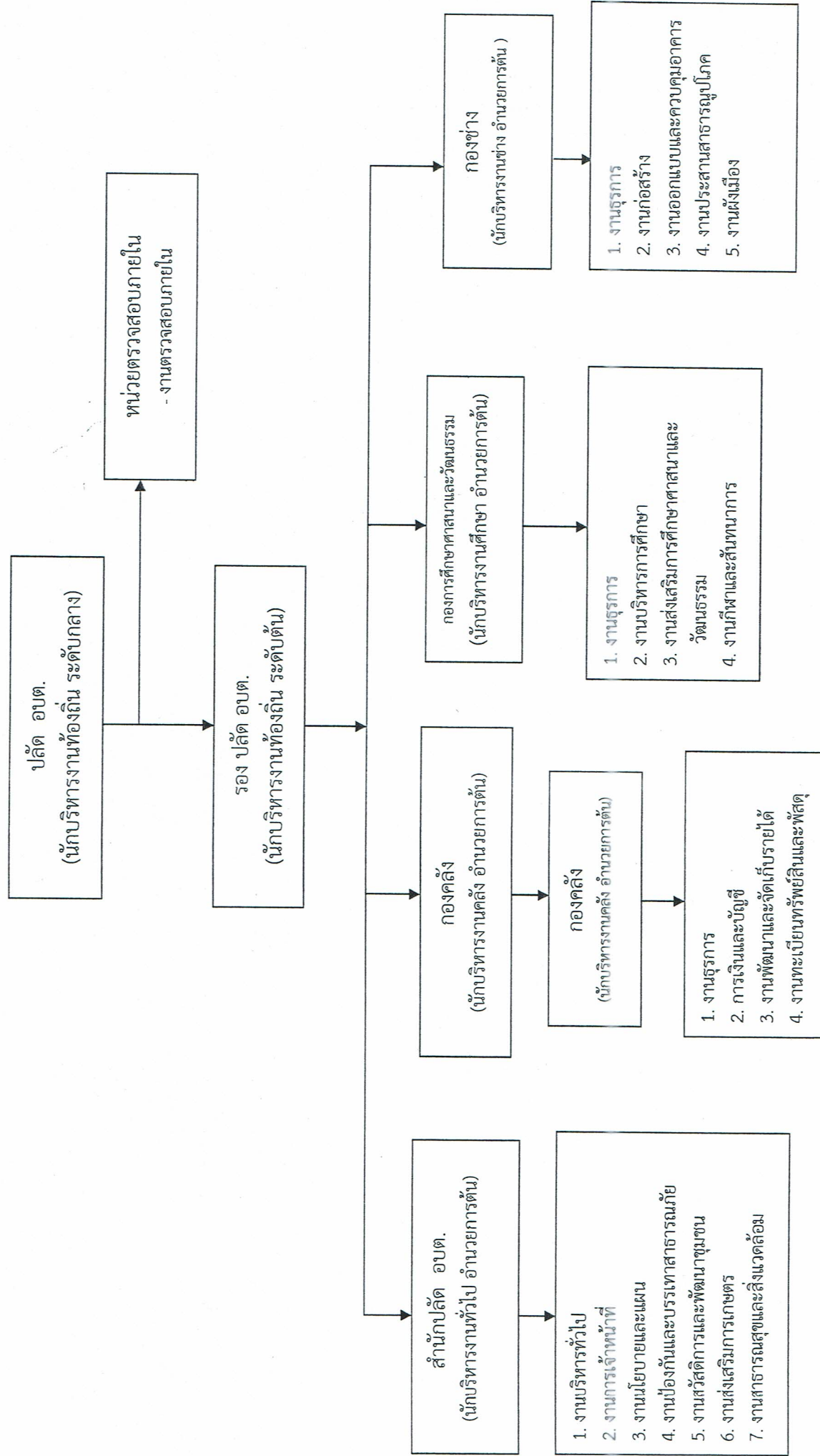
๒. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

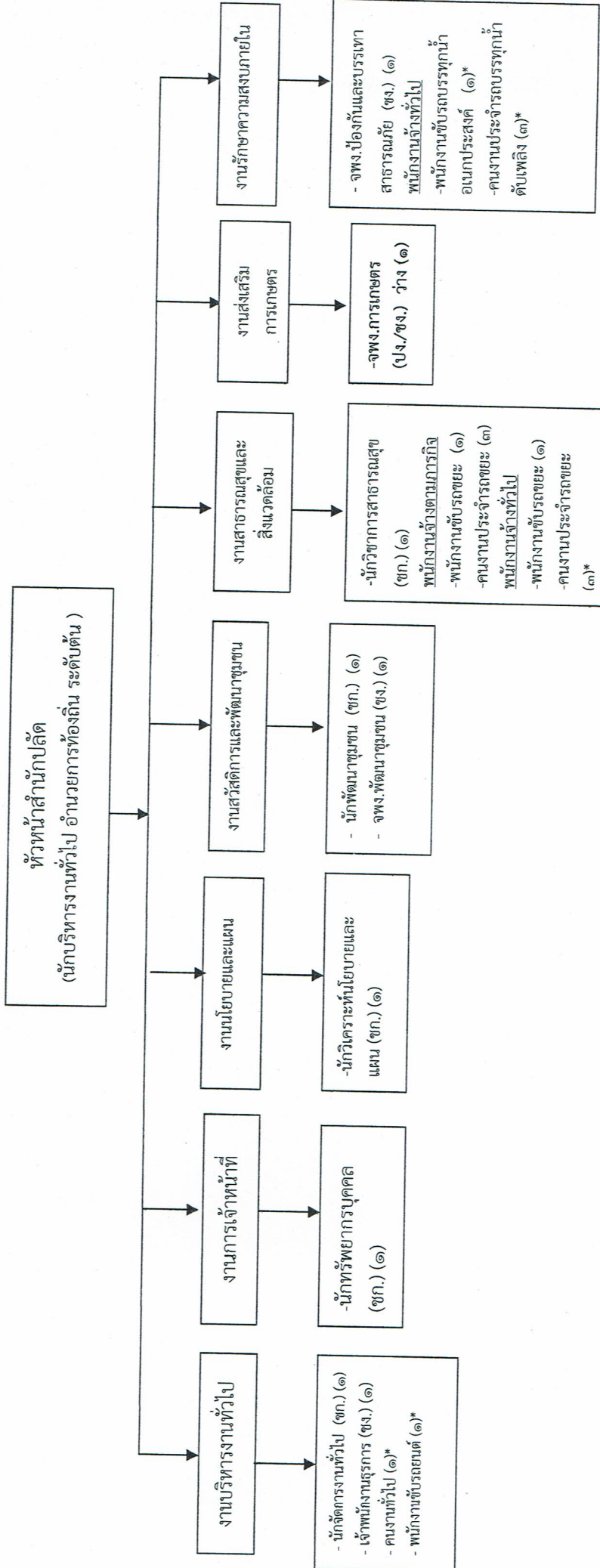
๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการของการจัดการบริหารส่วนตำบลบุษยสม
(สามัญ)

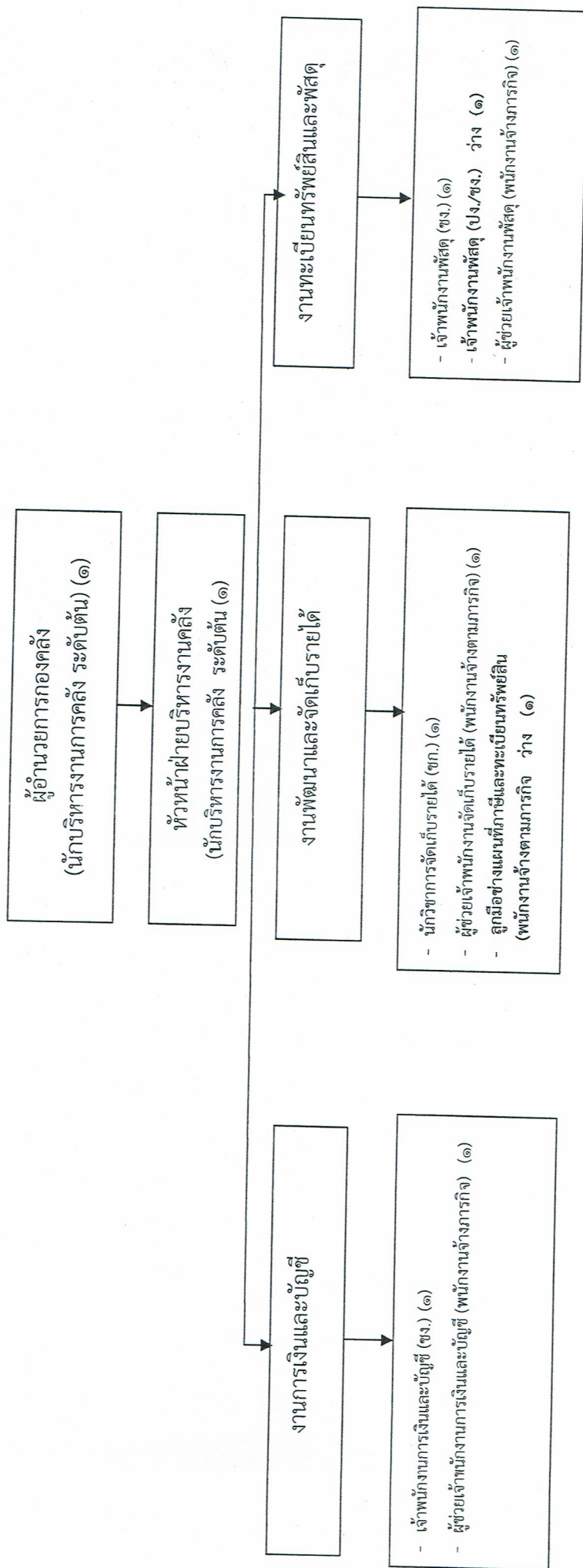


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



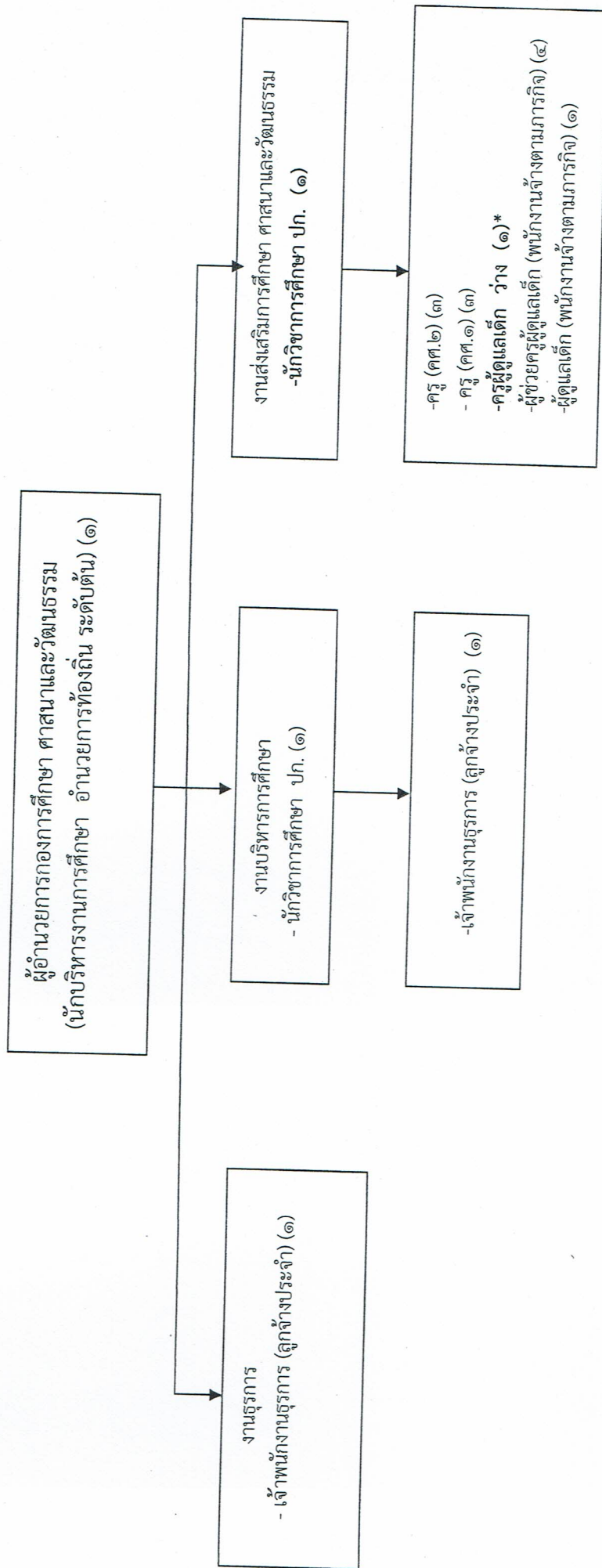
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	๓	-	-	๔	๑๐	๒๔

โครงสร้างกองคลัง อบต.บุดม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	-	๑๐

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๕	-	๘

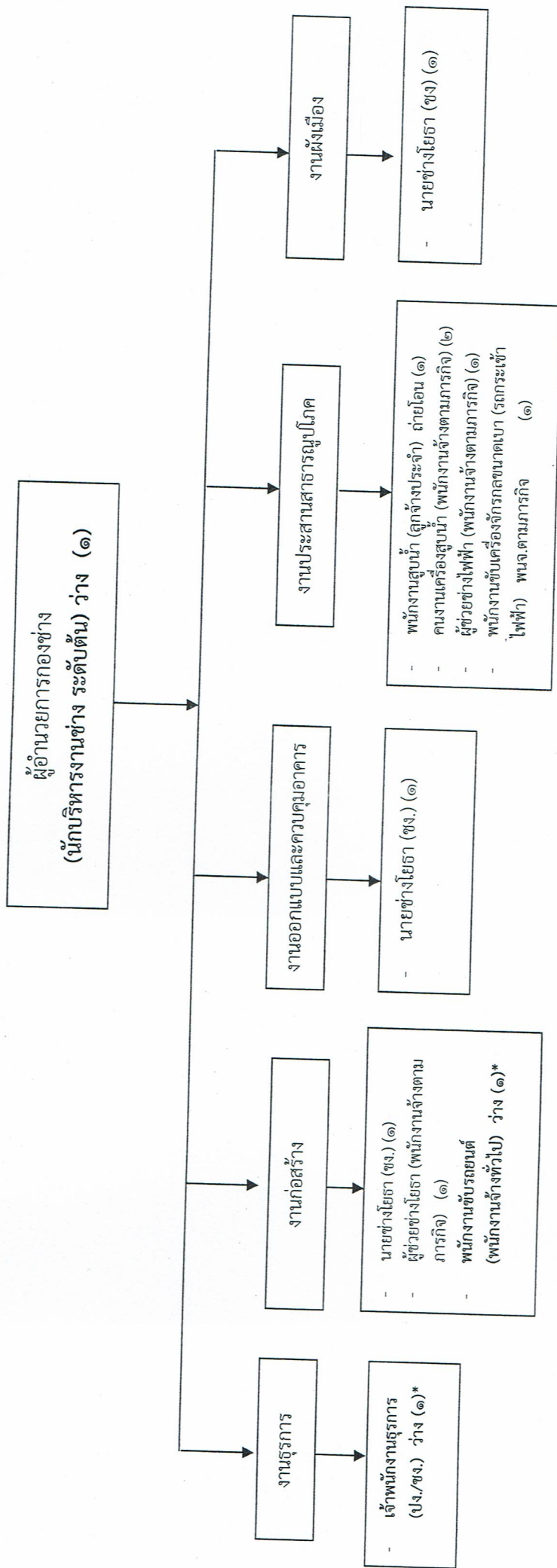
โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปัดองค์การบริหารส่วนตำบล
น้กบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (๑)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

[illegible]

โครงสร้างกองช่าง อบต.บุษม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๕	๑	๑๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุดม จะกำหนดภารกิจด้านการศึกษา จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมงานบริหารการศึกษาเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ๒. สำนักปลัด อบต. ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานควบคุมภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน - งานบริการสาธารณสุขชุมชน - งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานควบคุมภายใน ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน - งานบริการสาธารณสุขชุมชน - งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานการรักษาความสงบภายใน - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง งานบริหารงานการคลัง - ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบภายใน - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ฯ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ และงานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน - ๓.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔. กองช่าง ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๔.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๔.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔.๕ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ตาม ๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบุญม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จำ
ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมี
เท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ
ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลในกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
สำนักงานปลัด									
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ด	ด	ด	ด	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการต้น	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเกษตร (ปจ./ชง.)	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
พนักงานจ้างภารกิจ									
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ด	ด	ด	ด	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงาน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
องคลัง									
อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) อท.ต้น	ด	ด	ด	ด	-	-	-		ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๙ เม.ย. ๖๒)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง อท.ต้น	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
ำพนักงนการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
ักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
ำนักงานพัสดุชำนาญงาน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
ำนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
นักงานจ้างภารกิจ									
่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
มือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ด	ด	ด	ด	-	-	-		
่วยตรวจสอบภายใน									
วิชาการตรวจสอบภายใน (ปจ./ชก.)	-	ด	ด	ด	+๑	-	-	ตำแหน่งว่างใหม่ (เมื่อ ๒๕ ม.ค. ๖๓)	
								เพิ่มเติม	

กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)ผู้อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๑ เม.ย. ๖๒)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๕ ม.ค. ๖๓)
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๕ ม.ค. ๖๓)
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) อท.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๒๕ ม.ค. ๖๓)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู คศ.๒	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๑)
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๒	๖๒	๖๒	+๑	-	-	

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสันติ ปากดีหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุญม

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (1)		เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564		2565	2566	2564		2565	2566	2564		2565	2566	2564		2565	2566		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		จำนวน	เงินเดือน			จำนวน	เงินเดือน			จำนวน	เงินเดือน			จำนวน	เงินเดือน				
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	437,400	168,000	1	1	1	-	-	-	-	-	16,560	15,960	16,440	621,960	637,920	654,360	36,450			
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310			
3	สํานักปลัด อบต.																							
4	หัวหน้าสํานักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	336,360	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	28,030			
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970			
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110			
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030			
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110			
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680			
10	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม			
11	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	28,880			
12	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	1	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	22,920			
	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	212,280	0	1	1	1	-	-	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	17,690			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	138,360	0	1	1	1	-	-	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	11,530			
14	คนงานประจําขยะ		1	1	137,040	0	1	1	1	-	-	-	-	-	5,520	5,760	5,880	142,560	148,320	154,200	11,420			

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
				จำนวน (ม)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
15	คนงานประจำรถขยะ		1	1	138,360	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	11,530	
16	คนงานประจำรถขยะ		1	1	138,360	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	11,530	
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
17	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
18	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
19	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
20	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
21	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
22	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
23	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
24	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
25	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
26	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราการจ้างคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (1)		(ปีงบประมาณ(2))	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)											
				จำนวน (มอ)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566						
	กองคลัง																							
27	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680				
28	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	305,640	18,000	1	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	25,470				
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	259,440	0	1	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	21,620				
30	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	276,960	0	1	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	23,080				
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	234,960	0	1	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	19,580				
32	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	164,280	0	1	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,880	177,720	184,920	13,690				
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	118,560	0	1	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,360	128,400	133,560	9,880				
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	156,360	0	1	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,720	169,320	176,160	13,030				
36	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	1	-	112,800	0	1	1	1	1	-	-	-	4,520	4,700	4,700	117,320	122,020	126,720	ว่างใหม่				

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (1)		เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)																				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																								
37	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.พ.ด.	1	1	376,080			42,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340	
38	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	1	280,080			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	23,340	
39	ครู	คศ.2	1	1	301,080			42,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
40	ครู	คศ.2	1	1	301,080			42,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
41	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	-	189,600			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม	
42	ครู	คศ.1	1	1	288,720			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
43	ครู	คศ.1	1	1	287,880			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
44	ครู	คศ.2	1	1	295,800			42,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
45	ครู	คศ.1	1	1	244,080			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
	ลูกจ้างประจำ																							ใช้เงินอุดหนุน	
46	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	225,480			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,680	240,480	248,160	18,790		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
47	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	170,520			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	
48	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	172,920			0	1	1	1	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน	

[illegible]

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราการกลั่นคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (no)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
62	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(4)	รวม		62	54			62	62	62	0	0	0	342,660	348,780	355,620	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างใหม่	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																					
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน 47,430,000.00 บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน 48,378,600.00 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน 49,346,172.00 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

(ลงชื่อ) ส.อ.  ผู้รับรองข้อมูล
 (สุรัชย์ พิมพ์พลอน)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุษม

ข้อ 11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราจ้างใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบุญม อำเภอยะหริ่ง จังหวัดยะลา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเฉลี่ย/เงิน ตอบแทน	
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			นักบริหารงานท้องถิ่น			นักบริหารงานท้องถิ่น					
1	ส.อ.สุรัชย์ พิมพ์เลื่อน	ป.โท	54-3-00-1101-001	ระดับ(กลาง) ปลัด อบต.	บพ.ก.	54-3-00-1101-001	ระดับ(กลาง) ปลัด อบต.	บพ.ก.	(37,830x12) 453,960	(7,000x12) 84,000	(7,000x12) 84,000	621,960
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วน			นักบริหารงาน อบต.			นักบริหารงานท้องถิ่น					
	นายสุพัฒน์ บุตรวิไล	ศน.บ.ป.โท	54-3-00-1101-002	ระดับ(ต้น) (รองปลัด อบต.)	ต้น	54-3-00-1102-001	ระดับ(ต้น) รองปลัด อบต.	บพ.ต.	(37,410x12) 448,920	(3,500x12) 42,000		490,920
3	สำนักงานปลัด			นักบริหารงานทั่วไป			นักบริหารงานทั่วไป					
	นางสาวนิศาชล โสมดี	ป.โท	54-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อ.ท.ด.	54-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อ.ท.ด.	(29,110x12) 349,320	(3,500x12) 42,000		391,320
4	งานธุรการ			นักจัดการงานทั่วไป			นักจัดการงานทั่วไป					
	นางกุศิดา วงษ์สีดา	ศน.ม.ป.โท	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	(29,110x12) 349,320	-		349,320
5	นางลำเทียน อินทะผิว	ป.ตรี	54-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	54-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	(18,440x12) 221,280	-		221,280
6	งานการเจ้าหน้าที่			นักทรัพยากรบุคคล			นักทรัพยากรบุคคล					
	นางเบญจมาศ วังสา	ป.โท	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(30,220x12) 362,640	-		362,640
7	งานส่งเสริมการเกษตร			เจ้าพนักงานการเกษตร			เจ้าพนักงานการเกษตร					
	ว่าง		54-3-01-4401-001	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.ง.	54-3-01-4401-001	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	(ว่างเดิม) เมื่อ 29 เม.ย. 62	297,900
8	งานสวัสดิการฯ			นักพัฒนาชุมชน			นักพัฒนาชุมชน					
	นายสุริยะ อาศัย	ป.ตรี	54-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	54-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	(30,220x12) 362,640	-		362,640
9	นายพิทักษ์ อินทรพงษ์	ป.วส.	54-3-01-4801-002	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	54-3-01-4801-002	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	(23,820x12) 285,840	-		285,840

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
10	นางสาวจันทรีรัตน์ ประทุมวงศ์	ป.โท	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	(26,980x12) 323,760	-	-	323,760
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
11	นางสาวเยาว์มยุดา พรหมดา	พยาบาล ศาสตร์	54-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	54-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	(30,790x12) 369,480	-	-	369,480
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
12	พันจ่าเอกมาศไสว ภาคเจริญ	ป.ตรี	54-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	54-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	(29,810x12) 357,720	-	-	357,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
13	นายถาวร แก้วสีแดง	ม.3	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	(11,880x12) 142,560	(1,405x12) 16,860		159,420
14	นายสุริยันต์ วันชม	ม.3	-	-	-	-	คนงานประจักษ์ขยะ	-	(11,650x12) 139,800	(1,635x12) 19,620		159,420
15	นายสุกใสวิทยา ภิญโญ	ม.3	-	-	-	-	คนงานประจักษ์ขยะ	-	(11,880x12) 142,560	(1,405x12) 16,860		159,420
16	นายอุดร นานอก	ม.3	-	-	-	-	คนงานประจักษ์ขยะ	-	(11,880x12) 142,560	(1,405x12) 16,860		159,420
	พนักงานจ้างทั่วไป											
17	นายสมศักดิ์ อินทะศิริ	ม.6	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	(9,000x12) 108,000	(1,000x12) 12,000		120,000
18	นายวิจิตร ทองปาน	ม.3	-	-	-	-	คนงานประจักษ์ขยะ	-	(9,000x12) 108,000	(1,000x12) 12,000		120,000
19	นายเตียง บุษิต	ม.3	-	-	-	-	คนงานประจักษ์ขยะ	-	(9,000x12) 108,000	(1,000x12) 12,000		120,000

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน ค่าตอบแทน		
20	นายโชคชัย ศรีแสงรัตน์	ม.3	-	-	-	-	คณานประจักษ์ฤทธะ	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
21	นายนิรันดร์ พันดา	ม.3	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
22	นายศรายุทธ ก้านพลู	ม.6	-	-	-	-	คณานประจักษ์ฤทธะ	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
23	นายสุบรรณ จันทะวิชัย	ปวช	-	-	-	-	คณานประจักษ์ฤทธะ	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
24	นายพิทักษ์ชน ภูขุน	ม.3	-	-	-	-	คณานประจักษ์ฤทธะ	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
25	นายสุวิทย์ มนต์รี	ม.6	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
26	นายประดิษฐ์ มาอ่อน	ม.6	-	-	-	-	คณาน	-	(9,000x12) 108,000	-	(1,000x12) 12,000	120,000	
	รวม								5,829,860	168,000	274,200	6,272,060	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลบุษย อำเภอยะรัง จังหวัดเลย

งบผูกพัน งบการเงินส่วนตำบลบุ๋ม อำเภอเขียงคาน จังหวัดยโสธร												
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
1	นางนงคิยา บุตรวิไล	ป.โท	54-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	อ.ต.	54-3-04-2101-001	นักบริหารงานการคลัง	อ.ต.	35,770x12 429,240	(3,500x12) 42,000	-	471,240
2	นายวสันต์ ชัยพรหม	ป.โท	54-3-04-2102-002	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	อ.ต.	54-3-04-1102-002	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	อ.ต.	(25,970x12) 311,640	(1,500x12) 8,000	-	329,640
3	นางทิพย์วิมล สอนพรหม	ป.ส.	54-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	54-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	(22,040x12) 264,480	-	-	264,480
	งานจัดเก็บรายได้											
4	นางณัฐภัสสร ศุภิมลเสนีย์	ป.ตรี	54-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	54-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	(23,550x12) 282,600	-	-	282,600
	งานพัสดุ											
5	นางสุพรรณษา ขาวหนองซอน	ป.ส.	54-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	54-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	(20,360x12) 244,320	-	-	244,320
6	ว่าง		54-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	54-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	(ว่างเดิม) ปีที่ 29 ม.ย.62 297,900

[illegible]

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบุนวม อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าครองชีพ	
1	นายวนาธิป สีหา	ป.โท	54-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง)	อพ.ต	54-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง)	อพ.ต	(31,880x12) 382,560	(3,500x12) 42,000	-	424,560
2	นางสาวสุกัญญา สุวรรณชัย	ป.โท	54-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	54-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	(23,710x12) 284,520	-	-	284,520
3	นางสุภาภรณ์ บุตรวิไล	ป.ตรี	-	(ลูกจ้างประจำ) เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(ลูกจ้างประจำ) เจ้าพนักงานธุรการ	-	(19,100x12) 229,200	-	-	229,200
4	นางพินท์อัมภา ผาจิระวัฒนะชาติ	ป.โท	543082218209	ครู	อ.ต.ค.2	543082218209	ครู	อ.ต.ค.2	(25,090x12) 301,080	(3,500x12) 42,000	-	(ว่างเดิม) เมื่อ 1 ต.ค.61
5	นางว่าง	-	5430866000019	ครูผู้ดูแลเด็ก	อ.ต.ค.2	5430866000019	ครูผู้ดูแลเด็ก	อ.ต.ค.2	(15,800x12) 189,600	-	-	
6	นางอรัญญา ทองศรี	ป.โท	543082218210	ครู	อ.ต.ค.2	543082218210	ครู	อ.ต.ค.2	(25,090x12) 301,080	(3,500x12) 42,000	-	
7	นางสาวชอุณา มาลา	ป.ตรี	543082218411	ครู	อ.ต.ค.2	543082218411	ครู	อ.ต.ค.2	(24,060x12) 288,720	-	-	
8	นางอนงค์ลักษณ์ ทองปาน	ป.ตรี	543082218412	ครู	อ.ต.ค.2	543082218412	ครู	อ.ต.ค.2	(23,990x12) 287,880	-	-	
9	นางพิมพ์พัชรี กันสุทธิ	ป.โท	543082218413	ครู	อ.ต.ค.2	543082218413	ครู	อ.ต.ค.2	(24,650x12) 295,800	(3,500x12) 42,000	-	
10	นางสาวนเรศ กระจาดหนู	ป.ตรี	543082218612	ครู	อ.ต.ค.1	543082218612	ครู	อ.ต.ค.1	(20,340x12) 244,080	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
11	นางสาวจันตรี ผิวป้อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(14,500x12) 174,000	-	-	
12	นางสาวยุภาวดี ตันกันยา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(14,700x12) 176,400	-	-	
13	นางเพ็ญประภา ดาสา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(14,500x12) 174,000	-	-	
14	นายปฏิธาน คำทะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(10,180x12) 122,160	-	(2,000x12) 24,000	
15	นางสาวชลิตา สมดี	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(12,210x12) 146,520	-	(1,075x12) 12,900	159,420
	รวม								1,042,800	42,000	36,900	1,097,700

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกาลังใหม่

[illegible]

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลบงชุม อำเภอยะรัง จังหวัดเลย

องค์การบริหารส่วนตำบลขุม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย													
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน				
1	นางสาว กว้าง	-	54-3-05-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ต.	54-3-05-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ต.	393,600	42,000		(ว่างเดิม) เมื่อ 1 เม.ย.62 435,600	
2	นายเจนวิทย์ พูลลาภ	ปวส	54-3-05-2102-002	นายช่างโยธา	ช.ง.	54-3-05-2102-002	นายช่างโยธา	ช.ง.	(25,190x12) 302,280	-		302,280	
3	นายมนูญ ไชยชนะ	ม.6	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-		297,900	
	พนักงานจ้างภารกิจ			ลูกจ้างประจำ	-		ลูกจ้างประจำ	-	(21,500x12) 258,000	-		(เงินอุดหนุน)	
				พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)			พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)						
4	นายสายันต์ อธิสมงคล	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	(12,900x12) 154,800	(385x12) 4,620		159,420	
5	นายพิบูลย์ บุญดอม	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	(11,970x12) 143,640	(1,315x12) 15,780		159,420	
6	นายนิรันดร์ มณฑา	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	(12,460x12) 149,520	(825x12) 9,900		159,420	
7	นายเกษิณทร์ ศรีภักดิ์เสนา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	(12,440x12) 149,280	(845x12) 10,140		159,420	
8	นายรัชชัย พิจจรา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขน	-	(9,590x12) 115,080	(2,000x12) 24,000		139,080	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
9	นางสาว กว้าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(9,000x12) 108,000	(1,000x 12) 12,000		120,000	
	รวม								1,814,100	42,000		1,932,540	
							รวมทั้งสิ้น		11,081,180	312,000	435,540	11,804,720	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุฮม

ที่ ๒๒๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุฮม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วยบุคคลที่มีชื่อและตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายสันติ ปากดีหวาน	นายก อบต.บุฮม	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ส.อ.สุรัชย์ พิมพ์หล่อน	ปลัด อบต.บุฮม	เป็น	กรรมการ
๓. นายสุพัฒน์ บุตรวิไล	รองปลัด อบต.บุฮม	เป็น	กรรมการ
๔. นางนงค์เยาว์ บุตรวิไล	ผอ.กองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. นายวนาธิป สีหา	ผอ.กองการศึกษาฯ	เป็น	กรรมการ
๖. นางสาวนิศาชล โสมดี	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางเบญจมาศ วังสา	นักทรัพยากรบุคคลฯ	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบุฮม ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสันติ ปากดีหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุฮม