

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก  
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการ ใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒ . วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์  
ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนได้

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น  
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความ  
รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน  
ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน  
แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ  
งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง  
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี  
ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา  
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้  
ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง  
โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน  
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน  
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้  
ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะ  
เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะ  
คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ  
สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะ  
เป็นงานโครงการพิเศษ หรือว่าของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง  
ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ  
สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน  
ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข  
อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ  
องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

| รายละเอียด                                   | อบต.หนองบัวโคก       | อบต.บ้านขาม         |
|--|----------------------|---------------------|
| พื้นที่                                      | ๑๑๔.๔๙ ตารางกิโลเมตร | ๔๘.๐๓ ตารางกิโลเมตร |
| ประชากร                                      | ๕,๑๙๒ คน             | ๘,๐๕๐ คน            |
| จำนวนครัวเรือน                               | ๑,๖๒๘ ครัวเรือน      | ๒,๖๖๖ ครัวเรือน     |
| จำนวนหมู่บ้าน                                | ๑๑ หมู่บ้าน          | ๑๒ หมู่บ้าน         |
| งบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท       | ๕๖,๒๕๖,๖๓๕ บาท      |
| <b>อัตรากำลัง(ตามแผน)</b>                    |                      |                     |
| ข้าราชการ                                    | ๑๓                   | ๒๐                  |
| ครู  | ๑                    | ๓                   |
| ลูกจ้างประจำ                                 | -                    | ๑                   |
| พนักงานจ้าง                                  | ๑๙                   | ๒๓                  |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>                           | <b>๓๓</b>            | <b>๔๗</b>           |
| <b>อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)</b>               |                      |                     |
| ข้าราชการ                                    | ๙                    | ๑๓                  |
| ครู  | ๑                    | ๓                   |
| ลูกจ้างประจำ                                 | -                    | ๑                   |
| พนักงานจ้าง                                  | ๑๕                   | ๒๐                  |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>                           | <b>๒๕</b>            | <b>๔๔</b>           |

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง ๒ แห่ง มีความแตกต่างกันมาก ซึ่งมีผลมาจากพื้นที่/จำนวนประชากรและงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากร เด็กเล็ก ที่มีอยู่จริง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้นำผลการเปรียบเทียบและบริบทขององค์กร เข้ามาพิจารณาร่วมกัน เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงเกินไป ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของ ประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๒.ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง
- ๓.ประปาหมู่บ้านน้ำไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาหมู่บ้าน
- ๔.ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

##### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

##### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ขยะ สิ่งปฏิกูลต่างๆ มีจำนวนมาก และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกวิธี
๒. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

## ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดชัยภูมิ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๒. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขปโภคที่เพียงพอและทั่วถึง
๓. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๒. ร้อยละของระบบสาธารณสุขปโภคที่มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๓. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

#### ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขปโภคของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุขปโภค
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๓. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๒. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### คำเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๘. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๕. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

### คำเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม**

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

### คำเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**

#### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ



### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยและมี ส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

### ค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๓. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

## **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑) )
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑) )
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒) )
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) )
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔) )

### ๕.๒ ด้านส่วนเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖) )
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕) )
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔) )
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕) )
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) )
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗) )
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖) )
- (๘) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) )
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) )
- (๑๐) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓) )
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๔) )
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙) )
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) )

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) )
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓) )
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗) )
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘) )
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑) )
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) )
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓) )
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) )
- (๑๐) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )
- (๑๑) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) )
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐) )

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) )
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗) )
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑) )
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) )

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒) )

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗) )

(๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘(๘) )

(๕) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔) )

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- (๑) พื้นที่ของตำบลหนองบัวโคกมีความเหมาะสมในการทำการเกษตร เพราะสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พริก ฯลฯ
- (๒) ตำบลหนองบัวโคกเป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคม ระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (๓) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และมีมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรับให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- (๔) มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ ไปรษณีย์ ด่านป่าไม้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองบัวโคก สถานีตำรวจภูธรหนองบัวโคก จุดตรวจทางหลวง
- (๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่
- (๖) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- (๗) มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง เป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๘) มีพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการลงทุน และมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

### ๒. จุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- (๑) ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร
- (๒) เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม
- (๓) ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด
- (๔) ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
- (๖) มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด
- (๗) พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ
- (๘) มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม
- (๙) ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน
- (๑๐) กลุ่มอาชีพยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. โอกาส (Opportunity=O)

- (๑) หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- (๒) พื้นที่ตำบลหนองบัวโคกเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต
- (๓) การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

(๔) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

#### ๔. อุปสรรค (Threat=T)

- (๑) ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามบินกีฬาและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
- (๒) ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน
- (๓) พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

(๔) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอน แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร

(๕) เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรง

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ

๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๐. การควบคุมอาคาร

๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน

๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

## ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม บางส่วนขาดคนรับผิดชอบโดยตรงและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งสภาพปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง)<br>(๒๕๖๑-๒๕๖๓)   | โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ)<br>(๒๕๖๔-๒๕๖๖)   |
|--|--|
| <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด อบต.<br/>(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>-งานสารบรรณ<br/>-งานบริหารงานบุคคล<br/>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br/>-งานการประชุม<br/>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p><b>๑.๒ งานงบประมาณและงานนโยบายและแผน</b></p> <p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา<br/>-งานวิชาการ<br/>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br/>-งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>-งานกฎหมายและคดี<br/>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br/>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>-งานอำนวยความสะดวก<br/>-งานป้องกัน<br/>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <p>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br/>-งานการประชุม<br/>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> | <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด อบต.<br/>(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>-งานสารบรรณ<br/>-งานบริหารงานบุคคล<br/>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br/>-งานการประชุม<br/>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p><b>๑.๒ งานงบประมาณและงานนโยบายและแผน</b></p> <p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา<br/>-งานวิชาการ<br/>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br/>-งานงบประมาณ</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>-งานกฎหมายและคดี<br/>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br/>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>-งานอำนวยความสะดวก<br/>-งานป้องกัน<br/>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <p>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br/>-งานการประชุม<br/>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง)<br>(๒๕๖๑-๒๕๖๓)  | โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ)<br>(๒๕๖๔-๒๕๖๖)  |
|---|---|
| <p><b>๑.๖ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b><br/>-งานสุขาภิบาลทั่วไป<br/>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br/>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b><br/>-งานอนามัยชุมชน<br/>-งานป้องกันยาเสพติด<br/>-งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p><b>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</b><br/>-งานรักษาความสะอาด<br/>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย<br/>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b><br/>-งานส่งเสริมการเกษตร<br/>-งานวิชาการเกษตร<br/>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</p> <p><b>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</b><br/>-งานข้อมูลวิชาการ<br/>-งานบำบัดน้ำเสีย<br/>-งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p><b>๒. กองคลัง</b><br/><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b><br/><b>(นักบริหารงานการคลัง)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b><br/>-งานการเงิน<br/>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b><br/>-งานการบัญชี<br/>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานงบการเงินและงบทดลอง<br/>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> | <p><b>๑.๖ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b><br/>-งานสุขาภิบาลทั่วไป<br/>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br/>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b><br/>-งานอนามัยชุมชน<br/>-งานป้องกันยาเสพติด<br/>-งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p><b>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</b><br/>-งานรักษาความสะอาด<br/>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย<br/>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b><br/>-งานส่งเสริมการเกษตร<br/>-งานวิชาการเกษตร<br/>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</p> <p><b>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</b><br/>-งานข้อมูลวิชาการ<br/>-งานบำบัดน้ำเสีย<br/>-งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p><b>๒. กองคลัง</b><br/><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b><br/><b>(นักบริหารงานการคลัง)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b><br/>-งานการเงิน<br/>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b><br/>-งานการบัญชี<br/>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br/>-งานงบการเงินและงบทดลอง<br/>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> |



| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง)<br/>(๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>  | <p>โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ)<br/>(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>  |
|---|---|
| <p><b>๒. กองคลัง(ต่อ)</b><br/> <b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b><br/>           -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม<br/>           และค่าเช่า<br/>           -งานพัฒนารายได้<br/>           -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br/>           -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br/> <b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b><br/>           -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br/>           -งานพัสดุ<br/>           -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์<br/>           และยานพาหนะ<br/> <b>๓. กองช่าง</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b><br/> <b>(นักบริหารงานช่าง)</b><br/> <b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b><br/>           -งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br/>           -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br/>           -งานข้อมูลก่อสร้าง<br/> <b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b><br/>           -งานประเมินราคา<br/>           -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br/>           -งานออกแบบและบริการข้อมูล<br/> <b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b><br/>           -งานประสานกิจการประปา<br/>           -งานไฟฟ้าสาธารณะ<br/>           -งานระบายน้ำ<br/> <b>๓.๔ งานผังเมือง</b><br/>           -งานสำรวจและแผนที่<br/>           -งานวางผังพัฒนาเมือง<br/>           -งานควบคุมทางผังเมือง</p> | <p><b>๒. กองคลัง(ต่อ)</b><br/> <b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b><br/>           -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม<br/>           และค่าเช่า<br/>           -งานพัฒนารายได้<br/>           -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br/>           -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br/> <b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b><br/>           -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br/>           -งานพัสดุ<br/>           -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์<br/>           และยานพาหนะ<br/> <b>๓. กองช่าง</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b><br/> <b>(นักบริหารงานช่าง)</b><br/> <b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b><br/>           -งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br/>           -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br/>           -งานข้อมูลก่อสร้าง<br/> <b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b><br/>           -งานประเมินราคา<br/>           -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br/>           -งานออกแบบและบริการข้อมูล<br/> <b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b><br/>           -งานประสานกิจการประปา<br/>           -งานไฟฟ้าสาธารณะ<br/>           -งานระบายน้ำ<br/> <b>๓.๔ งานผังเมือง</b><br/>           -งานสำรวจและแผนที่<br/>           -งานวางผังพัฒนาเมือง<br/>           -งานควบคุมทางผังเมือง</p> |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง)<br>(๒๕๖๑-๒๕๖๓)   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)<br>(๒๕๖๔-๒๕๖๖)   |
|--|---|
| <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษา</b><br/> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล</li> <li>-งานบริหารการศึกษาในระบบ</li> <li>-งานบริหารการศึกษานอกระบบ</li> <li>-งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>-งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b><br/> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul> | <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษา</b><br/> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล</li> <li>-งานบริหารการศึกษาในระบบ</li> <li>-งานบริหารการศึกษานอกระบบ</li> <li>-งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>-งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b><br/> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b><br/> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul> |

## **๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

### **๑.สำนักงานปลัด อบต.**

- ปริมาณงานต่อปี ๘๙๗,๐๐๕
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๐ คน

### **๒.กองคลัง**

- ปริมาณงานต่อปี ๕๓๘,๗๑๖
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๖ คน

### **๓.กองช่าง**

- ปริมาณงานต่อปี ๔๖๒,๐๙๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๕ คน

### **๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- ปริมาณงานต่อปี ๕๓๕,๘๒๖
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๖ คน

### **๕.กองสวัสดิการสังคม**

- ปริมาณงานต่อปี ๒๕๓,๐๕๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๓ คน

### **๖.หน่วยตรวจสอบภายใน**

- ปริมาณงานต่อปี ๑๗๐,๘๔๙
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก และเพื่อให้บริการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ)ระหว่างปี 2564-2566**

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>3 ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ                   |
|---|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------------------------|
|   |                            | 2564   | 2565 | 2566 | 2564                     | 2565 | 2566 |                            |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)<br>10-3-00-1101-001 | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| <b>สำนักงานปลัด อบต.</b>  |                            |  |      |      |                          |      |      |                            |
| หัวหน้าสำนักปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)<br>10-3-01-2101-001        | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    | ว่าง<br>(ร้องขอ<br>ก.อบต.) |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)<br>10-3-01-3102-001                                    | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)<br>10-3-01-3103-001                            | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    | ว่างเดิม                   |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                            |  |      |      |                          |      |      |                            |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน   | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    | ว่างเดิม                   |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                                       | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| นักการภารโรง (ทักษะ)  | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)  | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| แม่บ้าน (ทักษะ)   | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| <b>กองคลัง</b>  |                            |  |      |      |                          |      |      |                            |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)<br>10-3-04-2102-001          | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)<br>10-3-04-3201-001                              | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)<br>10-3-04-4204-001                            | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)<br>10-3-04-4203-001                                    | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                            |  |      |      |                          |      |      |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี   | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>  |                            |  |      |      |                          |      |      |                            |
| แม่บ้าน (ทักษะ)   | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |                            |

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>3 ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ                   |
|---|----------------------------|--|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|----------------------------|
|   |                            | 2564   | 2565      | 2566      | 2564                     | 2565     | 2566     |                            |
| <b>กองช่าง</b>  |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)<br>10-3-05-2103-001                     | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | ว่าง<br>(ร้องขอ<br>ก.อบต.) |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)<br>10-3-05-4701-001   | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้ช่วยวิศวกรโยธา   | 1                          | -  | -         | -         | -1                       | -        | -        | ยุบเลิก                    |
| ผู้ช่วยช่างโยธา   | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | ว่างเดิม                   |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>แม่บ้าน (ทักษะ)   | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>   |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)<br>10-3-08-2107-001             | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | ว่าง<br>(ร้องขอ<br>ก.อบต.) |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลุมพุก</b>   |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ครู (10-3-08-6600-282)  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน                |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | งบ อบต.                    |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก</b>  |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)   | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | เงินอุดหนุน                |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | งบ อบต.                    |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b>  |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)<br>10-3-11-2105-001 | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        | ว่างเดิม                   |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>  |                            |  |           |           |                          |          |          |                            |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)<br>10-3-12-3205-001                                      | 1                          | 1  | 1         | 1         | -                        | -        | -        |                            |
| <b>รวม</b>  | <b>33</b>                  | <b>32</b>  | <b>32</b> | <b>32</b> | <b>-1</b>                | <b>-</b> | <b>-</b> |                            |

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

| ส่วนราชการ                   | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>3 ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|------------------------------|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|                              |                            | 2564   | 2565 | 2566 | 2564                     | 2565 | 2566 |          |
| อบต.หนองบัวโคก               | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |          |
| สำนักงานปลัด อบต.            | 10                         | 10   | 10   | 10   | -                        | -    | -    |          |
| กองคลัง                      | 6                          | 6  | 6    | 6    | -                        | -    | -    |          |
| กองช่าง                      | 6                          | 5  | 5    | 5    | -1                       | -    | -    |          |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 6                          | 6  | 6    | 6    | -                        | -    | -    |          |
| กองสวัสดิการสังคม            | 3                          | 3  | 3    | 3    | -                        | -    | -    |          |
| หน่วยตรวจสอบภายใน            | 1                          | 1  | 1    | 1    | -                        | -    | -    |          |
| รวม                          | 33                         | 32   | 32   | 32   | -1                       | -    | -    |          |

