

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๑๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ 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
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น
งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด
ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด
อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน
ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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 นอกจากนั้น ก่อนจะ
คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ
สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะ
เป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง
ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ
สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน
ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยน
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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.หนองบัวโคก	อบต.บ้านขาม
พื้นที่	๑๑๔.๔๙ ตารางกิโลเมตร	๔๘.๐๓ ตารางกิโลเมตร
ประชากร	๕,๒๓๗ คน	๗,๙๔๑ คน
จำนวนครัวเรือน	๑,๗๙๗ ครัวเรือน	๒,๘๔๐ ครัวเรือน
จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๒ หมู่บ้าน
งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖	๓๒,๖๐๐,๐๐๐.-บาท	๖๐,๓๒๑,๒๐๐.-บาท
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	๑๕ คน	๒๒ คน
ครู	๑ คน	๓ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘ คน	๑๔ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	- คน	๙ คน
รวมทั้งสิ้น	๓๔ คน	๔๘ คน
อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	๙ คน	๑๗ คน
ครู	๑ คน	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒ คน	๑๔ คน
พนักงานจ้างทั่วไป		๙ คน
รวมทั้งสิ้น	๒๒ คน	๔๒ คน

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง ๒ แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากร เด็กเล็กที่มีอยู่จริง

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวโคก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ 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 และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกต้องวิธี
๒. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ 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 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 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. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

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

กลยุทธ์

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

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. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมตรวจสอบ
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. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 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 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว 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 คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือSWOT 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) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- (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) กลุ่มอาชีพยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunity=O)

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

(๔) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

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 สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม บางส่วนขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทูลเกล้าฯ ถวายร่างการปรับโครงสร้างส่วนราชการของทบวงกรม มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานบุคคล -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง -งานสรรหา -งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานสถิติสวัสดิการทุกประเภท -งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. -งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศ -งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย -งานแผนการระงับเหตุ -งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานบุคคล -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง -งานสรรหา -งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานสถิติสวัสดิการทุกประเภท -งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. -งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศ -งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย -งานแผนการระงับเหตุ -งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ -งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ใกล้เคียงประนีประนอม <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการประชุมสภา -งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถาม ของสภา อบต. <p>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ -งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค -งานอาสาสมัครสาธารณสุข -งานป้องกันและบำบัด -งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานวิชาการเกษตรกรรม -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>๑.๙ งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานป้องกัน เฝ้าระวัง -งานขยายพันธุ์สัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 	<p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ -งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ใกล้เคียงประนีประนอม <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการประชุมสภา -งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถาม ของสภา อบต. <p>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ -งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค -งานอาสาสมัครสาธารณสุข -งานป้องกันและบำบัด -งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานวิชาการเกษตรกรรม -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>๑.๙ งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานป้องกัน เฝ้าระวัง -งานขยายพันธุ์สัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

เห็นชอบ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>
<p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี -งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี -งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ -งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม -งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ</p> <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่างๆ -งานทะเบียนคุม -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p>	<p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี -งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี -งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ -งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม -งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ</p> <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่างๆ -งานทะเบียนคุม -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p>
<p>๓. กองช่าง</p>	<p>๓. กองช่าง</p>
<p>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานตรวจสอบการก่อสร้าง -งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร -งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ</p>	<p>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานตรวจสอบการก่อสร้าง -งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร -งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ</p>
<p>๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ -งานประมาณราคา -งานประเมินราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม -งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>	<p>๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ -งานประมาณราคา -งานประเมินราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม -งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>
<p>๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจ -งานปรับปรุงภูมิทัศน์ -งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p>	<p>๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจ -งานปรับปรุงภูมิทัศน์ -งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p>

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถยาศัย -งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ -งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศึกษานิเทศน์ <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาระบบ -งานจัดระเบียบชุมชน -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถยาศัย -งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ -งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศึกษานิเทศน์ <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาระบบ -งานจัดระเบียบชุมชน -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙๒/๓๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงาน ต่อปี	เวลาทั้งหมด ต่อปี	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ตำแหน่ง ที่มีในปัจจุบัน
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒,๖๕๘	๑๐๘,๐๔๐	๑.๓๐	๑
๒	สำนักปลัด อบต.	๗๖๐,๗๐๒	๙๖๙,๔๘๒	๑๑.๗๐	๑๑
๓	กองคลัง	๒๑,๐๘๐	๕๓๘,๗๑๖	๖.๕๑	๖
๔	กองช่าง	๒,๔๑๒	๔๖๒,๘๑๖	๕.๕๘	๕
๕	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๒,๔๒๓	๗๑๙,๖๐๖	๘.๖๙	๘
๖	กองสวัสดิการสังคม	๑๑,๑๗๘	๓๔๐,๙๘๐	๔.๑๑	๔
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๖๙	๑๓๖,๓๔๗	๑	๑

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) 10-3-01-3101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) 10-3-04-3202-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง(ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๕	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลมพุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการ จัดสรร จาก สอ. สำนัก กปม.
ครู (10-3-08-6600-282)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการ จัดสรร จาก สอ. สำนัก กปม.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน X	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	34	36	36	36	+2	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	11	11	11	11	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	8	8	8	+2	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	36	36	36	+2	-	-	

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสถานงาน	จำนวน ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มิอยู่ปฏิบัติงาน		อัตราจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราจ้างเดิม		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1) ล้านบาท	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)		1	1	618,240	168,000	1	1	1	20,520	20,760	21,240	806,760	848,760	
ตำบลป่าสัก อบต.															
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	15,480	16,080	16,680	540,600	573,360	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปล./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000	12,000	355,320	379,320	ว่างเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปล./ชด.	1	1	396,000	0	1	1	-	13,320	13,320	13,080	409,320	435,720	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปล./ชก.	1	1	233,760	0	1	1	-	7,680	7,800	8,760	241,440	258,000	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
6	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	194,760	0	1	1	-	7,800	8,160	8,520	202,560	219,240	
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	ว่างเดิม
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,520	0	1	1	-	6,720	7,080	7,320	174,240	188,640	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารอง		1	1	167,400	0	1	1	-	6,720	7,080	7,320	174,120	188,520	
10	นักการภารโรง(ทักษะ)		1	1	173,280	0	1	1	-	6,960	7,320	7,560	180,240	195,120	
11	พนักงานขับรถขนส้วม(ทักษะ)		1	1	142,200	0	1	1	-	5,760	6,000	6,240	147,960	160,200	
12	แม่บ้าน(ทักษะ)		1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	ว่างเดิม
กองคลัง															
13	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	-	15,480	16,080	16,680	540,600	573,360	
14	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล./ชก.	1	1	298,440	0	1	1	-	9,600	9,960	10,200	308,040	328,200	
15	นักวิชาการพัสดุ	ปล./ชด.	1	1	288,120	0	1	1	-	11,520	12,000	12,120	299,640	323,760	
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปล./ชว.	1	1	357,720	0	1	1	-	11,520	11,880	12,360	369,240	393,480	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	208,920	0	1	1	-	8,400	8,760	9,120	217,320	235,200	
18	แม่บ้าน(ทักษะ)		1	1	135,360	0	1	1	-	5,520	5,640	5,880	140,880	152,400	
กองช่าง															
19	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	476,460	ว่างเดิม(โอนจาก อบต.)
20	นายช่างโยธา	ปล./ชว.	1	-	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	9,720	297,900	317,340	ว่างเดิม

เห็นชอบ

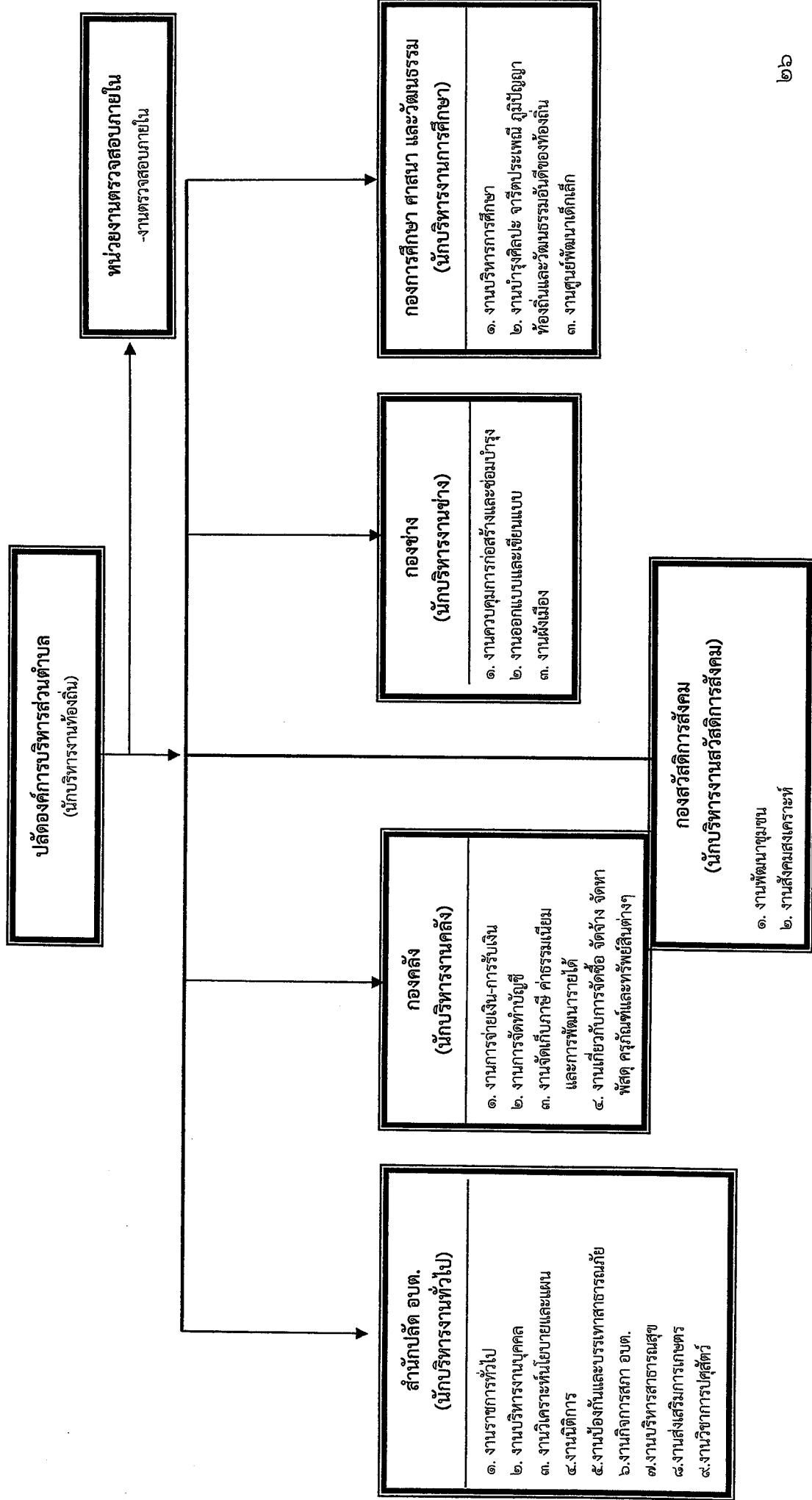
งบการเงิน

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราเปลี่ยนแปลง		การแก้ไขข้อบกพร่อง (3)		แก้ไขจำนวน (4)		หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (บาท)	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2568			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
21	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	138,000	143,520	149,280	จ้างเดิม
22	ผู้ช่วยช่างเทคนิคการ	1	1	175,800	0	1	1	-	7,080	7,320	182,880	190,200	197,880	
23	แม่บ้าน(รักษา)	1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	138,000	143,520	149,280	จ้างเดิม
พนักงานจ้างตามตำแหน่ง														
24	ผู้ช่วยนายช่างเทคนิคการ	1	1	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ปี 2567 - 476,460
25	ผู้ช่วยช่างเทคนิคการ	1	1	166,680	0	1	1	-	6,720	6,960	173,400	180,360	187,680	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคูมุก														
26	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	รับโอนจาก อบต.บึงสามพัน
27	ครู(10-3-08-6600-282)	1	1	-	0	1	1	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
28	ผู้ดูแลเด็ก(รักษา)	1	1	112,800	0	1	1	-	4,560	4,800	117,360	122,160	127,080	รับโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโศก														
29	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	รับโอนจาก อบต.บึงสามพัน
30	ผู้ดูแลเด็ก(รักษา)	1	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
31	ผู้ดูแลเด็ก(รักษา)	1	1	112,800	0	1	1	-	4,560	4,800	117,360	122,160	127,080	รับโอน
อบต.วัดโคก ไร่สังข์														
32	ผู้ช่วยนายช่างเทคนิคการ	1	-	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ปี 2567 - 476,460
33	ผู้ช่วยนายช่างเทคนิคการ	1	1	168,360	0	1	1	-	6,400	6,840	174,760	181,600	188,560	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
34	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-	180,000	0	1	1	-	0	7,200	180,000	187,200	194,760	จ้างเดิม
35	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	138,000	143,520	149,280	จ้างเดิม
นายช่างโยธา อบต.บึงสามพัน														
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	-	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	จ้างเดิม
(4)	รวม	36	22	8,143,740	378,000	36	36	+2	256,900	298,020	8,744,920	9,042,940	9,348,760	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%										1,311,738	1,356,441	1,402,314	
(6)	รวมเงินที่ใช้จ่ายทุกครั้งที่สิ้น										10,056,658	10,399,381	10,751,074	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(5%)										34,230,000	35,941,500	37,738,575	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 4 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี										29.37	28.93	28.48	

***หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 = 32,600,000 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5% งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567 = 34,230,000 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567 = 34,230,000 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5% งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2568 = 35,941,500 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2568 = 35,941,500 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5% งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 37,738,575 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



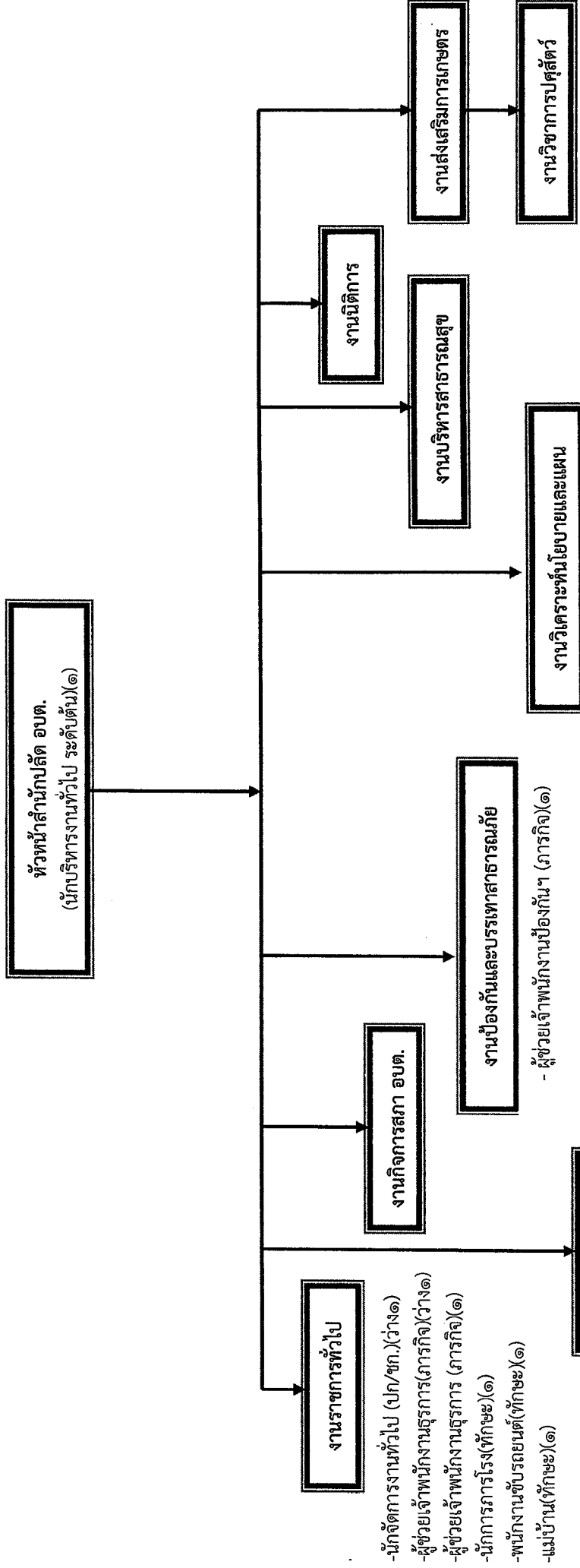
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.

นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

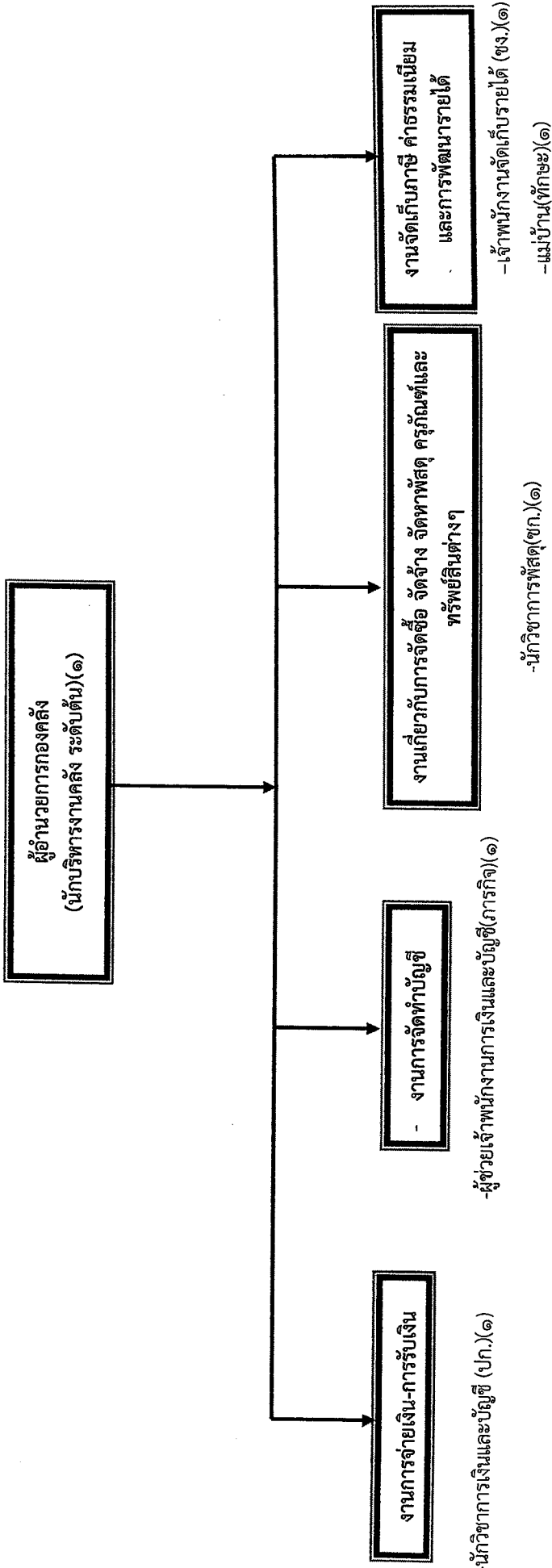
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



-นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)๑

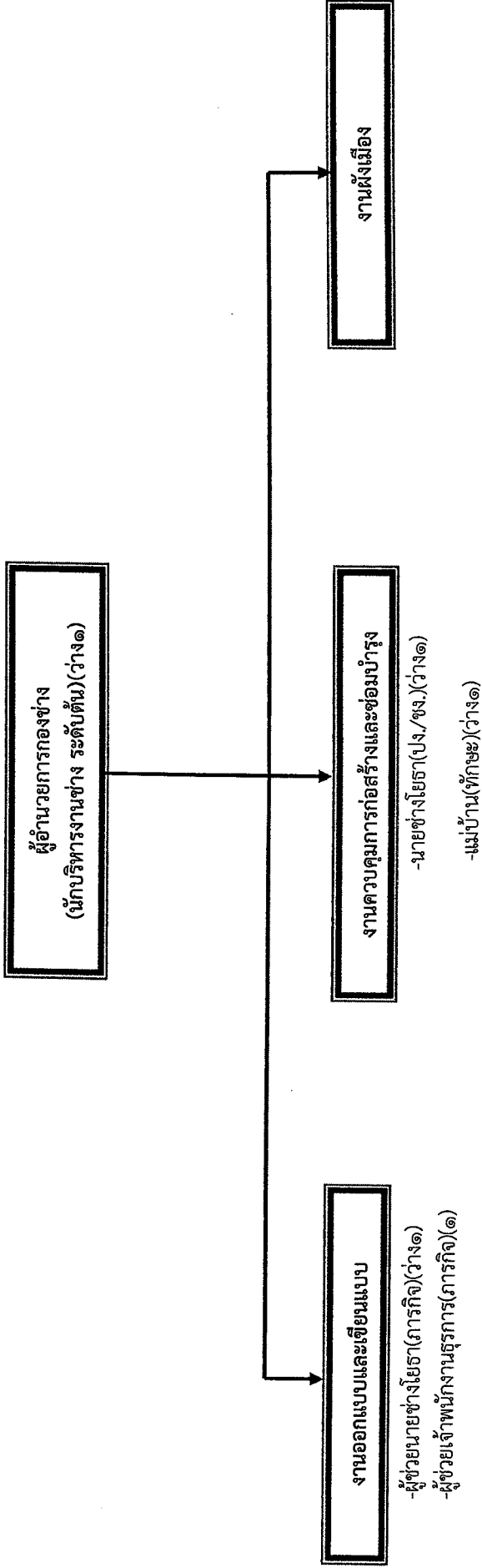
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๗	-

โครงสร้างองค์กร



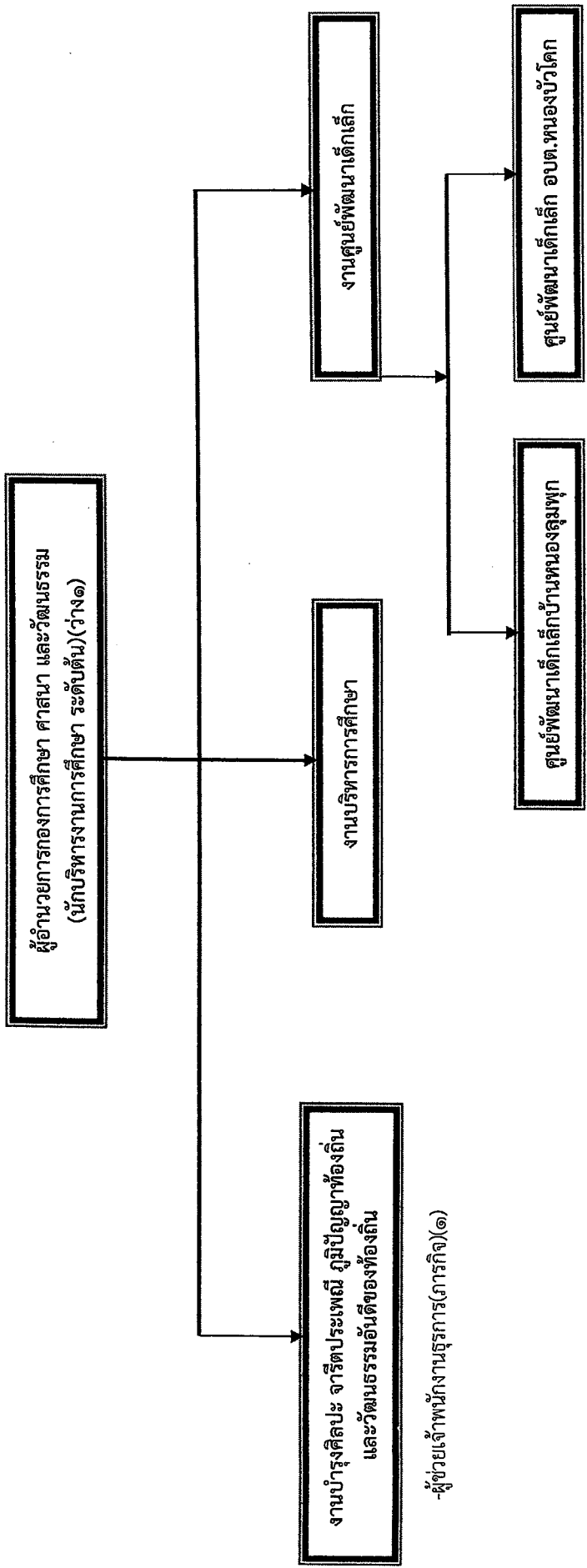
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



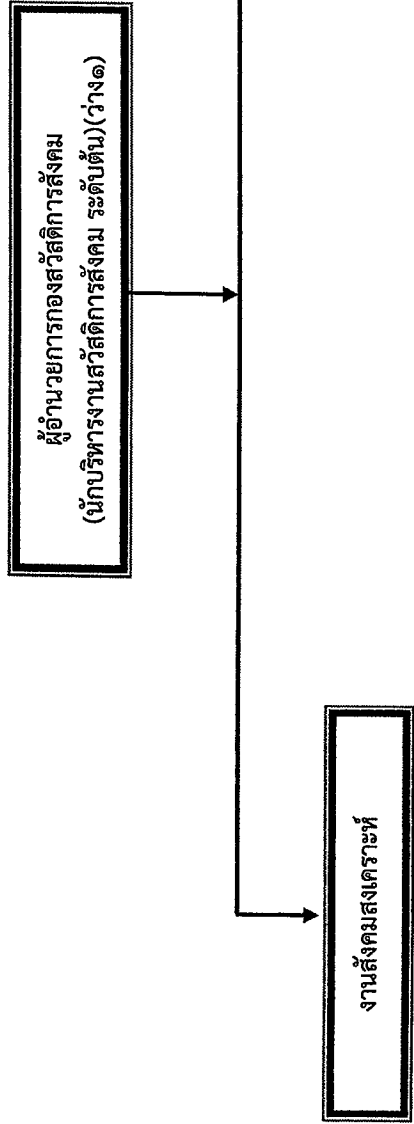
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(๑)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ว่าง๑)
- ครู(ค.ศ.๒)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ว่าง๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)

ระดับ	บริการ ท้องถิ่น ระดับสูง	บริการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



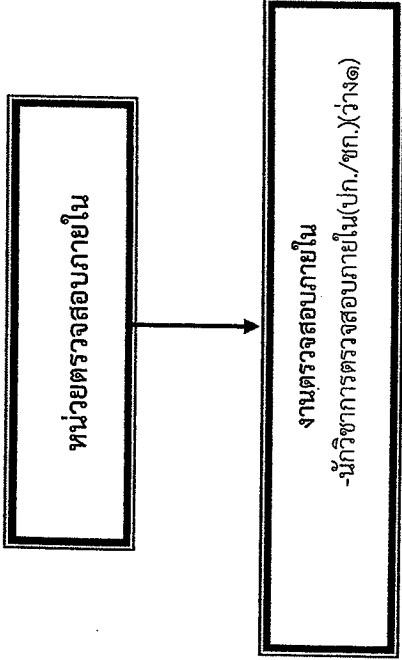
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)(ว่าง๑)

-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)๑

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจการ)(ว่าง๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ตุลาการประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระที่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นางยุพิน มีผู้	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล(นัก บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	618,240	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	51,520
สำนักปลัด อบต.												
2	นายองอาจ แสงพน	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	483,120	42,000 (3,500x12)	-	40,260
3	-	-	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเต็ม
4	น.ส.ปวีตรา จันทร์ กลาง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	396,000	-	-	33,000
5	น.ส.สมฤดี ชัยสงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	233,760	-	-	19,480
พนักงานจ้าง												
6	นายบุญธรรมทัศน์ ขา วนวน	(รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์ นโยบาย	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	194,760	-	-	16,230
7	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	11,500
8	น.ส.กัญญา อ่อนมะ ดิ่ง	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	167,520	-	-	13,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
9	นายจักรกฤษ จินทร์กลาง	ปวส.ช่างหล่อโลหะ	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	167,400	-	-	-	13,950	
10	นายอรุณา ไชยขุนทด	ม.6	-	นักการภารโรง(ทักษะ)	-	นักการภารโรง(ทักษะ)	-	173,280	-	-	-	14,440	
11	นายวิระ พันขุนทด	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	142,200	-	-	-	11,850	
12	-	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	138,000	-	-	-	ว่างเดิม	
กองคลัง													
13	นางชกร ชมศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง	10-3-04-2102-001	483,120	ต้น	42,000	(3,500x12)	40,260	
14	น.ส.วิลาวรรณ บุญเกิด	บัญชีบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	10-3-04-3201-001	298,440	ป.ก.	-	-	24,870	
15	น.ส.สมอร วงษ์พิมพ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3202-001	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	นักวิชาการพัสดุ	10-3-04-3202-001	288,120	ช.ก.	-	-	24,010	
16	น.ส.ณัฐวิภา อูหาสินิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อายัด	ช.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อายัด	10-3-04-4204-001	357,720	ช.ง.	-	-	29,810	
พนักงานจ้าง													
17	นางอุษา เถียมสนาม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.พง.การเงินและบัญชี	-	ผช.พง.การเงินและบัญชี	-	208,920	-	-	-	17,410	
18	น.ส.ปรารถนา งานขุนทด	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	135,360	-	-	-	11,280	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินเดือน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
พนักงานจ้าง													
๒๑	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นางสาวพรนภัส หัตถุมพล	ปวส.(เคหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๕,๘๐๐	-	-	๑๔,๖๕๐
๒๓	-	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๔	-	-	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ขั้น	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ขั้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๕	น.ส.จ่าปี หาดตุ้ม	ปวท.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๖,๖๘๐	-	-	๑๓,๘๙๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองชุมพุก													
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองชุมพุก													
๒๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสภ.ฯ
๒๗	นางชลิตา สามแสงบุญ	ปริญญาตรี(ปฐมวัย)	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๒	ครูวิทย์ฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๒	ครูวิทย์ฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๘	น.ส.นิสาลักษณ์ คุ้มมาก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	งบอบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
ศูนย์พัฒนานักเรียนเล็ก อบต.หนองบัวโคก									
๒๙	-	-	-	-	-	-	-	-	จบ จิตสรร จากสศ.ฯ
๓๐	น.ส.ประภาศรี ศรีสิงห์	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๑	น.ส.สุมา วัฒนพท	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	งอบต.
กองสวัสดิการสังคม									
๓๒	-	-	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๔๒,๐๐๐ (3,500x12)	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๖๘,๓๖๐	๑๔,๖๓๐
พนักงานจ้าง									
๓๔	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๘๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓๖	-	-	๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนานำไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดหลักทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๘.ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดนและเป็นหลักในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

๑.พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๔-๒๕๔๒ คือ

-คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน ฝักตน มีระเบียบ

-หลักการทำงาน ได้แก่ เปรียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย ขยายสัมพันธ์ประสาน

-คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบต่อ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

๒.ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยนความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติไม่ให้เกิดจากที่ถูกต้องที่ควร

๓. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

- (๑) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- (๒) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- (๓) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับของประชาชน
- (๔) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี
- (๕) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์
- (๖) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แก่

(๑) **หลักนิติธรรม** : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

(๒) **หลักคุณธรรม** : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน

(๓) **หลักความโปร่งใส** : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

(๔) **หลักการมีส่วนร่วม** : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น

(๕) **หลักความรับผิดชอบต่อสังคม** : ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

(๖) **หลักความคุ้มค่า** : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ๕ ประการ ได้แก่

(๑) **กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง** หมายถึง

- ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
- เสียสละ
- ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ไม่นโอนอ่อนตามอิทธิพลใด

(๒) **ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

(๓) **โปร่งใส ตรวจสอบได้** หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
- ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

(๔) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง

- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

๖. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี**๗. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำผิดและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่**

ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามทฤษฎีของนักวิชาการ เช่น

(๑) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)

(๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิด

ความบกพร่อง สูญเสียหรือเสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)

(๑) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุไว้

(Overfeasance)

(๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ

หรือเป็นที่รู้จักในอีกนัยหนึ่งว่า Conflict of interest/Gray area

๘. ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๘.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

- หมายถึง**
- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
 - การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๘.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

- หมายถึง**
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๘.๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัตราค่าไม่ตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- หมายถึง**
- การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม
 - การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
 - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

๘.๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

- หมายถึง**
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๘.๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- หมายถึง**
- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ออกประกาศ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) และ (๒) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โทร ๐-๔๕๐๕-๖๐๐๕
ที่ ชย ๘๐๕๐๑/๑๖๐ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๗ และหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ชย ๐๐๒๓.๒/ว๓๖๘๑ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๕. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อปท.จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลเล่มแผนพัฒนาสามปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง
๘. คัดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๑๑. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสร็จ


เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

๑๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๑๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

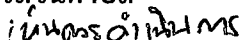
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสาวปิศรา จันทร์กลาง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายอองอาจ แสงทน)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


.....
.....

(ลงชื่อ)


(นางยุพิน มีหมู่)


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

-ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติตามที่เสนอ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ที่ ๒๕๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๑๕ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามกฎหมายกำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โทรศัพท์ ๐-๔๔๐๕-๖๐๐๕

ที่ ขย ๘๐๕๐๑/ว๑๖๗ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทุกท่าน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยต้องประกาศใช้ให้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมฯ ในการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีให้ เป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารจัดการกำลังคน ได้ โดยกำหนดประชุมฯ ในวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ประธานคณะกรรมการฯ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย	ประธานกรรมการ		
๒	นางยุพิน มีหมู่	กรรมการ		
๓	นางกชกร ชมศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวราตรี แชนุนทด	กรรมการ		
๕	นายองอาจ แสงทน	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวปวีศรา จันท์กลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

ระเบียบวาระที่ ๑

เมื่อคณะกรรมการมาครบประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามระเบียบวาระการประชุมฯ ดังนี้

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยหนังสือดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่ผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการ/เลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒	รับรองรายงานการประชุม
	-ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
	-ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๔	เสนอให้ที่ประชุมทราบ
ประธานกรรมการ	๔.๑ เรื่องแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)	<p>ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)จังหวัด ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด และกรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ก.เมืองพัทยา)ตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสส.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสส.ให้กำหนดตำแหน่งไว้ ต่อไป</p>

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ กระทบ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านที่ได้รับการแต่งตั้งฯ ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่ การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในกรณีนี้ กระทบขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องโดยตรง ได้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

ผู้ช่วยเลขานุการ
(น.ส.ปวีศรา จันทร์กลาง)

ตามที่ท่านประธาน ฯ ได้แจ้งแนวทางตามระเบียบฯ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ให้ทุกท่าน ได้รับทราบพอสมควรแล้วนั้น ดิฉันขอเพิ่มเติมในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้ สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้สำเร็จเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเน ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงาน จ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้ง ยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนด รอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ซึ่งฝ่ายผู้รับผิดชอบ ได้สรุปเอกสารและตารางการวิเคราะห์ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ว่าในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการ มีตำแหน่งไหนที่ มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีบ้าง เพื่อให้ทุกท่านนำมาวิเคราะห์และพิจารณากำหนดตำแหน่ง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวาระถัดไป

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานกรรมการ
(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่กระทบได้แจ้งให้คณะกรรมการฯ ทุกท่านได้ทราบในข้างต้นแล้ว นั้น ต่อไปเราจะได้มา ร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนา ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน การเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ใน อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. การวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่า จะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ย่างงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตราากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ก.จังหวัด มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับกรณีพบว่ากำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อไม่ให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความเป็น การกำหนดตำแหน่งใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก โดยการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แห่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท. และข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ใน อปท. และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไข เพิ่มเติม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างเป็นทางการอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๓. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔. กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภทตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องแกือกูล(เพิ่มเติม) จำนวน ๑๐๑ สายงาน กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ ก.ท.จ และ ก.อบต. จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๕. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและ จำนวนตำแหน่งขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และ คุณภาพของงานและปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ อาจมี ผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ จะปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.จังหวัด ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกันกับการจัดทำแผน อัตรากำลึง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากที่ ได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/ว๓๖๘๑ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และเมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลึงฯ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ทั้งนี้ ตำแหน่ง ที่ว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่าง เคร่งครัด กรณีสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณายุบตำแหน่งนั้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วให้ อปท.จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ในรอบปีถัดไป (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้แผนอัตรากำลึงมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จากข้อมูลเบื้องต้นที่ได้แจ้งให้ทุกท่านได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ไปแล้ว ต่อจากนี้ กระผมจะเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการฯ แต่ละท่านได้เสนอเหตุผลและความจำเป็นในวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

กรรมการ
(นางยุพิน มีหมู)

ในส่วนแรกจะขอวิเคราะห์ตำแหน่งในรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ข้าราชการ (ที่มีคนครอง)	จำนวน	๙	อัตรา
๒. ตำแหน่ง ข้าราชการครู (คศ.๒)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง)	จำนวน	๙	อัตรา
๔. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	อัตรา
๕. ตำแหน่ง อัตราว่างข้าราชการ	จำนวน	๖	อัตรา
๖. ตำแหน่ง พนักงานจ้างว่าง	จำนวน	๖	อัตรา

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

สรุป ได้ดังนี้

-ตำแหน่งข้าราชการ (ที่มีคนครอง) จำนวน	๙	อัตรา
-ตำแหน่งข้าราชการครู(ที่มีคนครอง) จำนวน	๑	อัตรา
-ตำแหน่งพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง) จำนวน	๑๒	อัตรา
-ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๑๒
	รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๔
		อัตรา

จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาสรุปและกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยหากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ในห้วงนี้ ก็ขอให้คำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหากมีอปท.ใดประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ อปท.นั้น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด โดยการปรับเกลี้ยและยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างหรือยังไม่มีควมจำเป็นออกไปก่อนในห้วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็จะประชุมเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับการ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นรายการณี่ไป ทั้งนี้ ตามหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/วท๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี จึงขอแจ้งชักซ้อมแนวทางไว้คร่าวๆตามนี้ก่อน ในลำดับถัดไป จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ได้เสนอความคิดเห็นฯ ต่อที่ประชุม

กรรมการ

(นายองอาจ แสงทน)

ในส่วนของสำนักปลัดฯ ตอนนี้ถือว่าตามแผนอัตรากำลังสามปีในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงด้านอัตรากำลังคนและได้มีการสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มจากเดิมพอสมควร แต่ยังมีงานด้านอื่นๆ ที่ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น งานตรวจสอบภายใน งานนิติกร งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ เป็นต้น โดยสำนักปลัดฯ ในอนาคตยังต้องการบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติงานข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ต่อไป

กรรมการ

(นางกชกร ชมศรี)

ในส่วนของกองคลังและกองการศึกษาที่ดิฉันได้รับผิดชอบอยู่นั้น จากการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว ซึ่งตอนนี้ในแผนอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่แล้วก็น่าจะเพียงพอกับภารกิจงานในปัจจุบัน แต่หากในอนาคตมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะขอปรับปรุงแผนฯ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในคราวต่อไป

- กรรมการ**
(นายองอาจ แสงทน)
- ขอเพิ่มเติมในส่วนของกองช่าง กระทบในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งจากการวิเคราะห์อัตรากำลังคนตามตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี ที่มีในปัจจุบันก็น่าจะเพียงพอกับภารกิจแล้ว แต่ทุกตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังฯ นั้น ยังเป็นตำแหน่งว่างและกองช่างยังคงต้องการรับบุคลากรเพิ่มตามตำแหน่งว่างที่ปรากฏในแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อมาช่วยงานในกองช่าง เพราะตอนนี้คนน้อยแทบไม่มีใครเลย มีเพียงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพียงตำแหน่งเดียวที่ปฏิบัติงานในกองช่าง ซึ่งถือว่า น้อยมากและไม่เพียงพอ หากรับคนมาเพิ่ม จะทำให้งานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอฝากไปยังผู้บริหารด้วย ครับฯ
- กรรมการ**
(นางสาวราตรี แชนุนทด)
- ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม นั้น ซึ่งดิฉันก็เพิ่งได้เข้ามาทำหน้าที่รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เมื่อไม่นานมานี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาว่าจำนวนบุคลากรที่มี อยู่ตามกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังสามปีในปัจจุบันนั้นเพียงพอแล้ว แต่ยังคงขาดการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามกรอบให้ครบถ้วนจึงจะเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับภารกิจงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งดิฉันเป็นเพียงคนเดียวที่ปฏิบัติงานในกองนี้ เท่านั้น จึงขอฝากไปยังผู้บริหารด้วยคะ
- ประธานกรรมการ**
(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)
- สรุปโดยรวมแล้วค่อนข้างจะชัดเจน จากคณะกรรมการทุกท่าน ซึ่งแต่ละส่วนงานได้เสนอ เหตุผลในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนมาแล้วนั้น จึงขอสรุปการวิเคราะห์ ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้
1. ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและไม่มีการขอปรับปรุงหรือยุบเลิกตำแหน่ง และในส่วนของการเสนอปัญหาเกี่ยวกับความต้องการที่จะให้สรรหาอัตรากำลังคนมาเพิ่มให้ ครบถ้วนตามจำนวนกรอบในแผนอัตรากำลังสามปี นั้น ซึ่งกระทบจะนำไปพิจารณาตามระเบียบฯ โดยจะต้องคำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นหลักขั้นพื้นฐาน สำคัญ มีท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี กระทบ ขอมติที่ประชุมฯ ว่า เห็นชอบจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น หรือไม่
- มติที่ประชุม**
เห็นชอบด้วยเสียงเป็นเอกฉันท์
- ประธานกรรมการ**
(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)
- หากไม่มีอะไรแล้ว กระทบ ขอมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้จัดทำเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้อง และให้แต่ละกองได้ทำการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ส่งให้ผู้รับผิดชอบฯ โดยเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อจะเสนอให้ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นี้ ให้จงได้

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวพิศรา จันทร์กลาง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจ/ทานบันทึกรายงานการประชุม

(นายองอาจ แสงทน)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ที่ ๒๔๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งกำหนดให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ครบทุกส่วนราชการ และในการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง การปรับเกลี้ยตำแหน่ง การขยายระดับตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งแต่ละส่วนราชการจะต้อง แสดงปริมาณงานของทุกตำแหน่ง เพื่อนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดปริมาณงานของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

๑. นายองอาจ แสงทน	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ
๒. นางสาวมลฤดี ชัยสงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็นคณะกรรมการ
๓. นายจักรกฤษ จันทร์กลาง	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เป็นคณะกรรมการ
๔. นางสาวกัลยา อ่อนมะลิ่ง	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นคณะกรรมการ
๕. นางสาวปิศรา จันทร์กลาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นคณะกรรมการ/เลขานุการ

๒. กองคลัง

๑. นางกชกร ชมศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ
๒. นางสาวเอมอร วงษ์หมี	นักวิชาการพัสดุ	เป็นคณะกรรมการ
๓. นางสาวณัฐริษา ภูผาลินิน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เป็นคณะกรรมการ
๔. นางอุษา เพิ่มสนาม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	เป็นคณะกรรมการ
๕. นางสาววิลาวรรณ บุญเกิด	นักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นคณะกรรมการ/เลขานุการ

๓. กองช่าง

๑. นายองอาจ แสงทน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รก. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ
๒. นางสาวพรนภัส หัตถุมพล	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นคณะกรรมการ/เลขานุการ

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- | | | |
|------------------------|------------------------|--------------------------|
| ๑. นางยุพิน มีหมู่ | ปลัด อบต. รก. | |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. นางชลิตา สามผ่องบุญ | ครู(ค.ศ.๒) | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. นางสาวจำปี หาจัตรัส | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |

๕. กองสวัสดิการสังคม

- | | | |
|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| ๑. นางสาวราตรี แซขุนทด | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รก. | |
| | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. นางสาววรรณุช พันขุนทด | พนักงานจ้างเหมาบริการ | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |

มีหน้าที่

รวบรวมปริมาณงานจากข้อเท็จจริงย้อนหลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ พร้อมจัดส่งให้งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมปริมาณงานทั้งองค์กร ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด หากเกิดปัญหาและอุปสรรคให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ทราบทันที

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ)
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประกาศโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบ
แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ต่อไป โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก