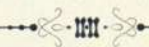


เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572



**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ**

เห็นชอบ

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประกาศโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

พลตำรวจเอก

(ชัยพร พานิชอุตรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	13
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	14
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	15
8.1 โครงสร้างส่วนราชการ	15
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	19
-กรอบอัตรากำลัง 3 ปี	20
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	26
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	34
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	37
13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	38
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความ สมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และ กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

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

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.หนองบัวโคก	อบต.บ้านขาม
พื้นที่	114.49 ตารางกิโลเมตร	48.03 ตารางกิโลเมตร
ประชากร	5,226 คน	7,897 คน
จำนวนครัวเรือน	1,797 ครัวเรือน	2,840 ครัวเรือน
จำนวนหมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน
งบประมาณประจำปี 2569	36,000,000.-บาท	64,151,790.-บาท
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	21 คน	22 คน
ครู	1 คน	3 คน
ลูกจ้างประจำ	- คน	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	14 คน	18 คน
พนักงานจ้างทั่วไป	3 คน	7 คน
รวมทั้งสิ้น	39 คน	50 คน
อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	8 คน	15 คน
ครู	1 คน	1 คน
ลูกจ้างประจำ	- คน	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	13 คน	18 คน
พนักงานจ้างทั่วไป	- คน	7 คน
รวมทั้งสิ้น	22 คน	41 คน

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากร เด็กเล็กที่มีอยู่จริง

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวโคก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
- 2.ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง
- 3.ประปาหมู่บ้านน้ำไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาหมู่บ้าน
- 4.ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 1.ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย

3. ปัญหาด้านสังคม

1. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1. พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ขยะ สิ่งปฏิกูลต่างๆ มีจำนวนมาก และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกต้องวิธี
2. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
2. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขที่เพียงพอและทั่วถึง
3. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
2. ร้อยละของระบบสาธารณสุขที่ มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
3. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

ค่าเป้าหมาย

1. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 7 สาย
2. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี
3. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
2. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุข
3. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

1. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
2. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
3. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
2. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
3. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
2. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
3. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำเป้าหมาย

1. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของครัวเรือนทั้งหมด
2. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ 11 หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ของเกษตรกรทั้งหมด
3. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

1. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
4. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
6. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
7. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุข
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
2. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
3. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
4. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
6. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
7. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
8. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
2. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
3. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
4. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
5. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
6. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ค่าเป้าหมาย

1. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ 100 เปอร์เซ็นต์
2. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรมต่อปี
3. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง 11 หมู่บ้าน
4. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี
5. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ต่อปี
6. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ 100 เปอร์เซ็นต์
7. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ 60 ต่อปี
8. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
2. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
3. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ค่าเป้าหมาย

1. ปลูกหญ้าแฝก 1,500 ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ 100 ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง 11 หมู่บ้าน
3. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
3. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
4. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
5. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมตรวจสอบ
3. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
4. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
3. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
4. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำการพาณิชย์ของ อบต.
5. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

ค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ 100 เปอร์เซ็นต์
2. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 100 เปอร์เซ็นต์
3. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
4. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
5. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 พึงพอใจในการบริการประชาชน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
- (2) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา 68(2))
- (4) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา 16(2))
- (5) จัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

5.2 ด้านส่วนเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา 67(6))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))
- (4) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (5) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (6) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (7) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (9) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา16(10))
- (10) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))
- (11) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16(4))
- (12) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา16(19))
- (13) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา 16(20))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (3) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (4) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16(18))
- (5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16(21))
- (6) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 16 (22))
- (7) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- (8) โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16(23))
- (9) การผังเมือง (มาตรา 16 (25))
- (10) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))
- (11) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (12) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16(29))
- (13) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (3) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))
- (4) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (2) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (3) การคัดกรอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (5) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- (1) พื้นที่ของตำบลหนองบัวโคกมีความเหมาะสมในการทำการเกษตร เพราะสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พริก ฯลฯ
- (2) ตำบลหนองบัวโคกเป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคม ระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (3) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา 4 แห่ง และมัธยมศึกษา 1 แห่ง สามารถรับให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- (4) มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ ไปรษณีย์ ด่านป่าไม้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองบัวโคก สถานีตำรวจภูธรหนองบัวโคก จุดตรวจทางหลวง
- (5) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่
- (6) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(7) เมืองครุฑชุมชนเข้มแข็ง เป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(8) มีพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการลงทุน และมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

2. จุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

(1) ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร

(2) เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม

(3) ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด

(4) ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(5) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

(6) มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด

(7) พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ

(8) มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม

(9) ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน

(10) กลุ่มอาชีพยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. โอกาส (Opportunity=O)

(1) หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

(2) พื้นที่ตำบลหนองบัวโคกเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต

(3) การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

(4) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

4. อุปสรรค (Threat=T)

(1) ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามบินและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน

(2) ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน

(3) พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

(4) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอน แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร

(5) เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรง

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การควบคุมอาคาร
11. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
12. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
13. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
14. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
15. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
16. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
17. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
11. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
12. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
13. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
14. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

15. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

16. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

17. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม บางส่วนขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน และขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2570-2572)
<p>. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานบุคคล -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง -งานสรรหา -งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท -งานพัฒนาบุคลากร <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. -งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศ -งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย -งานแผนการระงับเหตุ -งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานบุคคล -งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง -งานสรรหา -งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท -งานพัฒนาบุคลากร <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. -งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศ -งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย -งานแผนการระงับเหตุ -งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2570-2572)
<p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ -งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการประชุมสภา -งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถาม ของสภา อบต. <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ -งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค -งานอาสาสมัครสาธารณสุข -งานป้องกันและบำบัด -งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>1.8 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานวิชาการเกษตรกรรม -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>1.9 งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานป้องกัน เฝ้าระวัง -งานขยายพันธุ์สัตว์ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 	<p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ -งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการประชุมสภา -งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถาม ของสภา อบต. <p>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ -งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค -งานอาสาสมัครสาธารณสุข -งานป้องกันและบำบัด -งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>1.8 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานวิชาการเกษตรกรรม -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>1.9 งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานป้องกัน เฝ้าระวัง -งานขยายพันธุ์สัตว์ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2570-2572)
<p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ -งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม -งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานทะเบียนคุม -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานตรวจสอบการก่อสร้าง -งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร -งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานประเมินราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม -งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจ -งานปรับปรุงภูมิทัศน์ -งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ 	<p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ -งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม -งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานทะเบียนคุม -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานตรวจสอบการก่อสร้าง -งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร -งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานประเมินราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม -งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจ -งานปรับปรุงภูมิทัศน์ -งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2570-2572)
<p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถาศัย -งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานกีฬาและนันทนาการ <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศึกษานิเทศน์ <p>5.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาระบบ -งานจัดระเบียบชุมชน -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย 	<p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถาศัย -งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานกีฬาและนันทนาการ <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศึกษานิเทศน์ <p>5.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาระบบ -งานจัดระเบียบชุมชน -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2570-2572)
6. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ประเภท ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับหนังสือ มท. 0809.2/ว54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และอัตรากำลังที่ต้องการ ได้ดังนี้

1. สำนักปลัด อบต.
 - ปริมาณงานต่อปี 1,111,137/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 13.41 คน (ปัจจุบันมี 13 อัตรา)
2. กองคลัง
 - ปริมาณงานต่อปี 594,016/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 7.17 คน (ปัจจุบันมี 7 อัตรา)
3. กองช่าง
 - ปริมาณงานต่อปี 667,890/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 8.06 คน (ปัจจุบันมี 8 อัตรา)
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 643,666/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 7.77 คน (ปัจจุบันมี 7 อัตรา)
5. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 667,890/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 5.04 คน (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ปริมาณงานต่อปี 136,347/82,800
 - จำนวนคนที่ต้องการ 1.64 คน (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) 10-3-01-3101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) 10-3-01- 4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	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.) 10-3-04-3204-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) 10-3-04-3203-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง (ปจ./ชก.) 10-3-05-3707-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปจ./ชง.) 10-3-05-4702-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลุมพุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการ จัดสรร จาก สด. สำนัก กปม.
ครู (10-3-08-6600-282)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการ จัดสรร จาก สด. สำนัก กปม.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) 10-3-11-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-11-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	41	41	41	41	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด อบต.หนองบัวโคก	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.หนองบัวโคก	12	12	12	12	-	-	-	
กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	7	7	7	7	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	5	5	5	5	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	41	41	41	41	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำน้อย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด อบต.																		
2	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	333,480	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	(27,790)
5	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	505,560	0	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	(42,130)
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง	1	1	418,680	0	1	1	1	-	-	-	25,200	26,640	28,320	443,880	470,520	498,840	(34,890)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	254,160	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,360	275,040	286,080	(21,180)
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	173,760	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	(14,480)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	204,120	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	212,400	220,920	229,800	(17,010)
10	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	183,960	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,400	199,080	207,120	(15,330)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
11	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
12	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
13	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
	กองคลัง																		
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	548,880	42,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	579,240	611,400	645,600	(47,120)
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	404,880	421,320	438,720	(33,430)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่กำหนดไว้ใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	เพิ่ม/ลด	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
16	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
17	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	424,800	441,240	458,640	(35,140)
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	255,840	0	1	1	1	-	-	-	10,320	10,680	11,160	266,160	276,840	288,000	(21,320)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
	กองช่าง																		
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
22	นักจัดการงานช่าง	ป.ก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
23	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
24	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
26	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
27	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(ว่างเดิม)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	588,600	622,440	658,200	(44,180)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	201,480	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,640	218,040	226,800	(16,790)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองดุมพุก																		
31	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวไว้ให้กระทำก็ได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
32	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก																			
33	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
35	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	151,560	0	1	1	1				6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	(12,630)
กองสวัสดิการสังคม																			
36	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ	ทัน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
37	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
38	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
39	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	173,760	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	(14,480)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
41	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
รวม			41	21	10,872,780	378,000	41	41	41	0	0	0	559,910	598,170	632,500	11,768,690	12,366,860	12,999,360	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,765,304	1,855,029	1,949,904	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																13,533,994	14,221,889	14,949,264	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)																37,800,000	39,690,000	41,674,500	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																35.80	35.83	35.87	

***หมายเหตุ

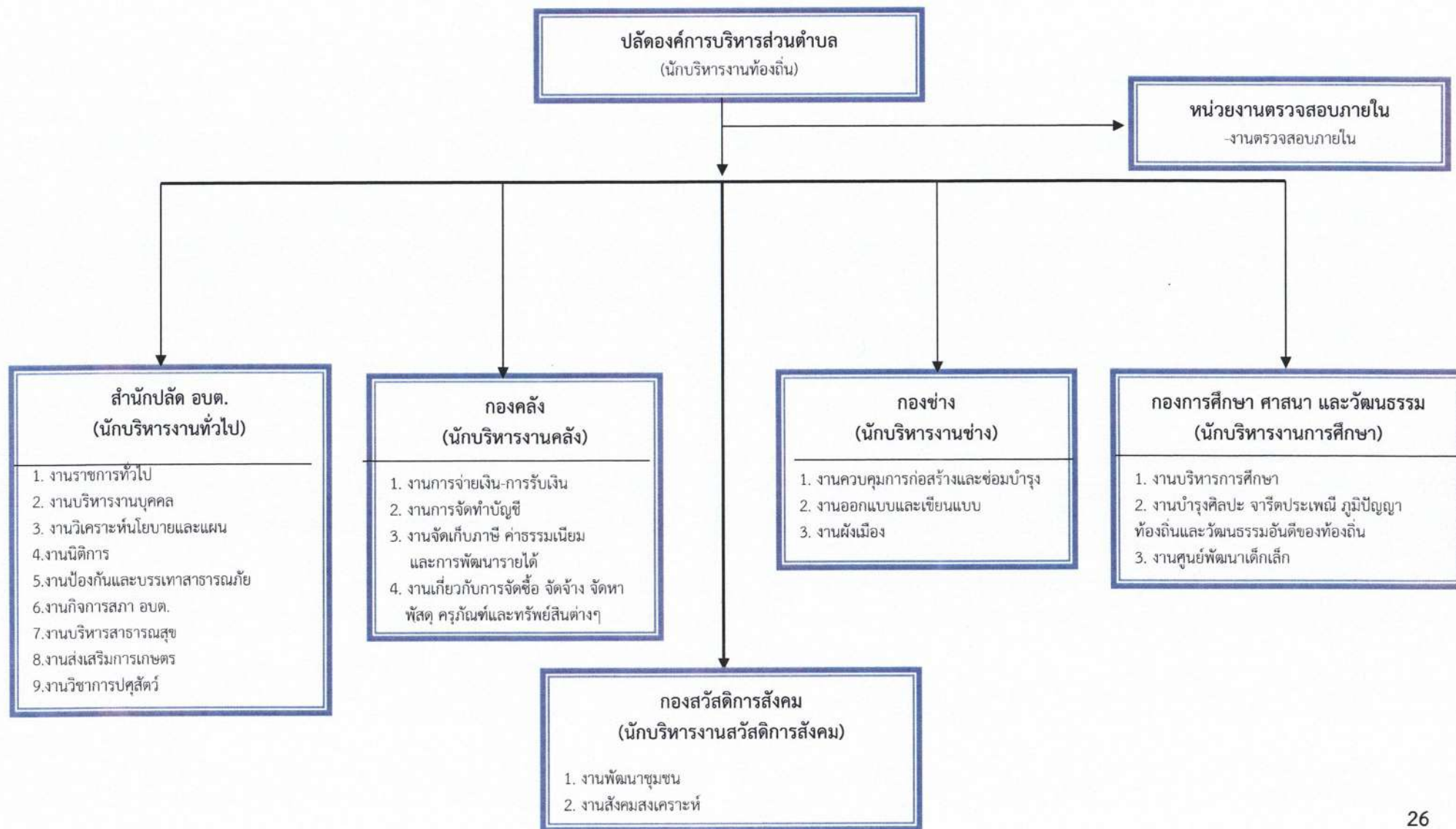
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 36,000,000 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 % งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2570 = 37,800,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2570 = 37,800,000 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 % งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2571 = 39,690,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2571 = 39,690,000 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 % งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2572 = 41,674,500 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี **เห็นชอบ**

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



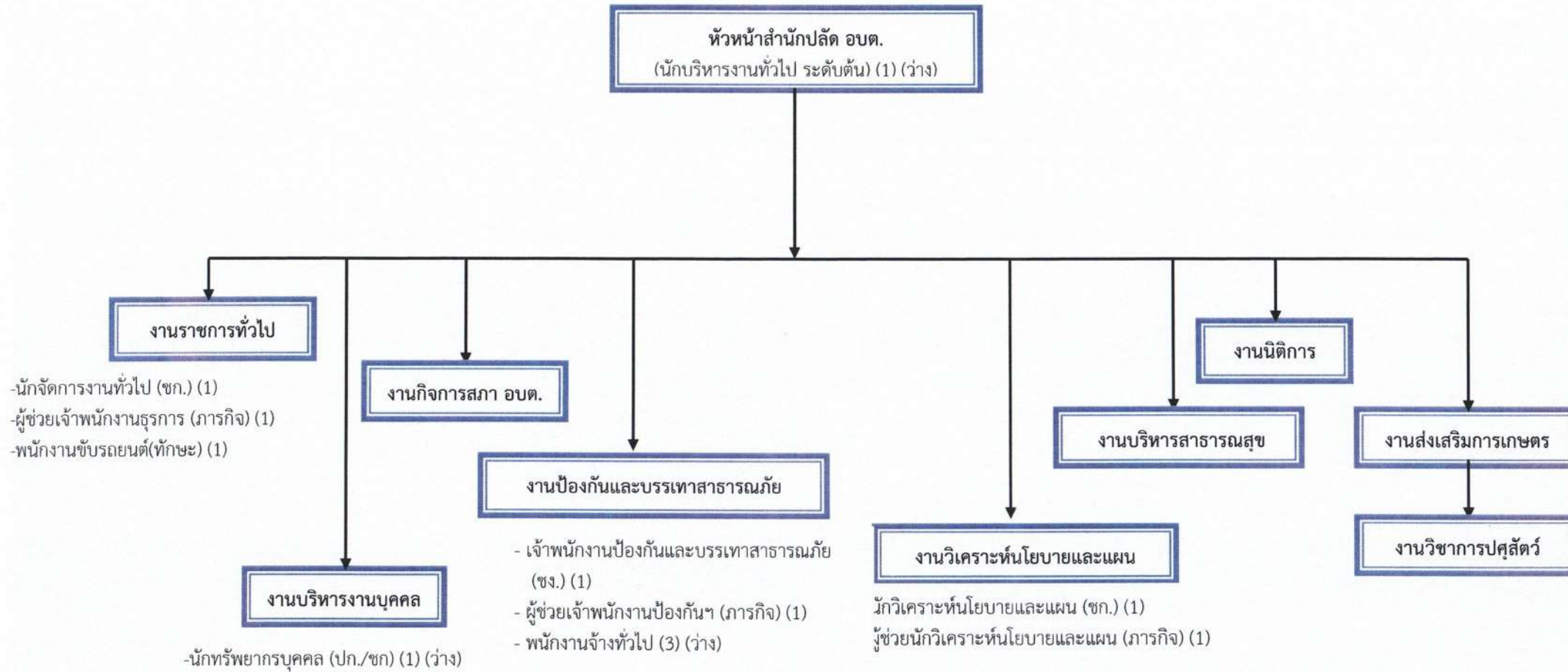
เห็นชอบ

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น) (1) (ว่าง)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น 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	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	1	-	1	-	-	4	3

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (1)

งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน

-นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (1)

งานการจัดทำบัญชี

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) (1)

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และ
ทรัพย์สินต่างๆ

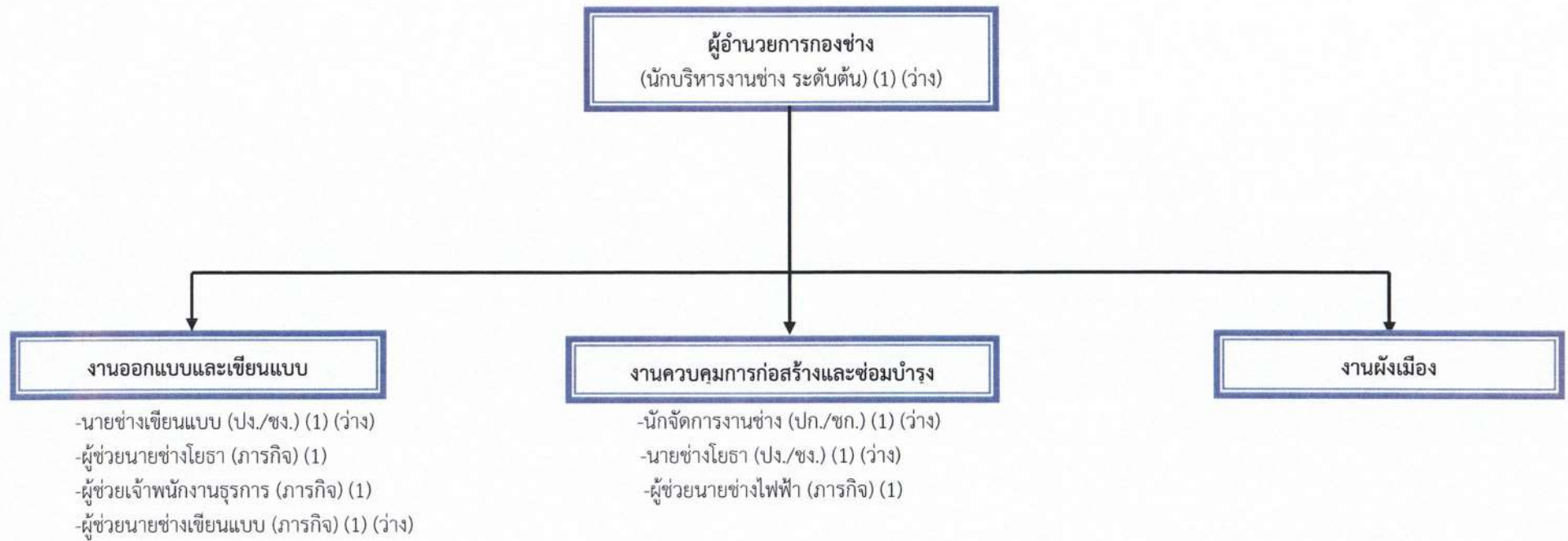
-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (1) (ว่าง)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ) (1)

งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
และการพัฒนารายได้

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (1)
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (1)
(ว่าง)

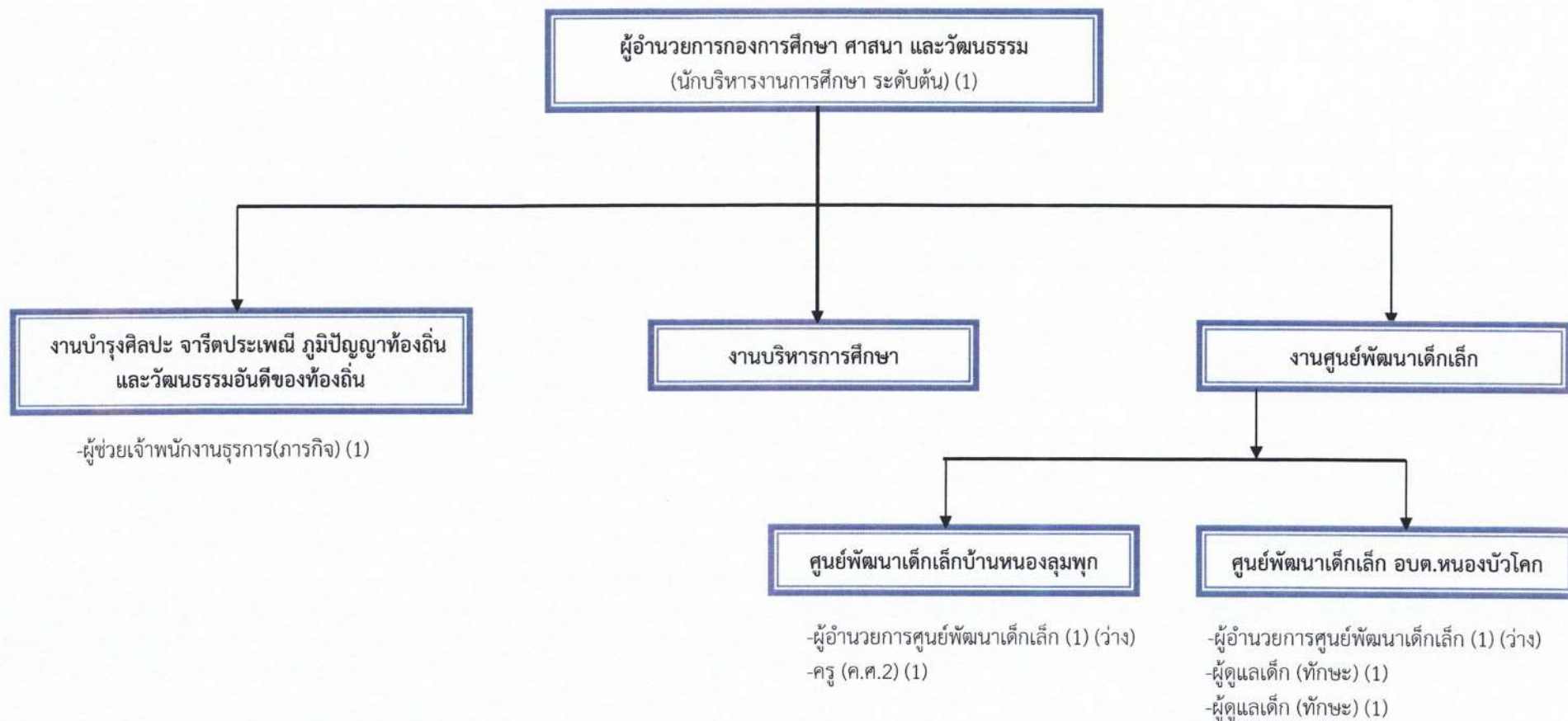
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	2	-

โครงสร้างกองช่าง



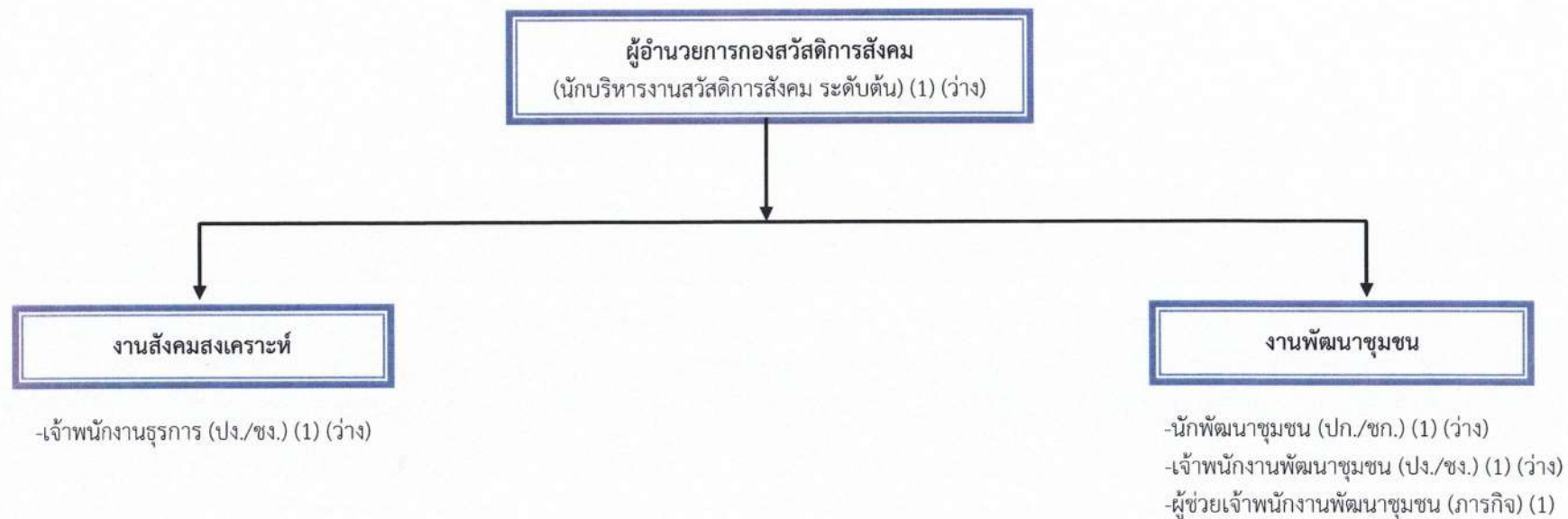
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ (ปจ./ชก.)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ (ปจ./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	4	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



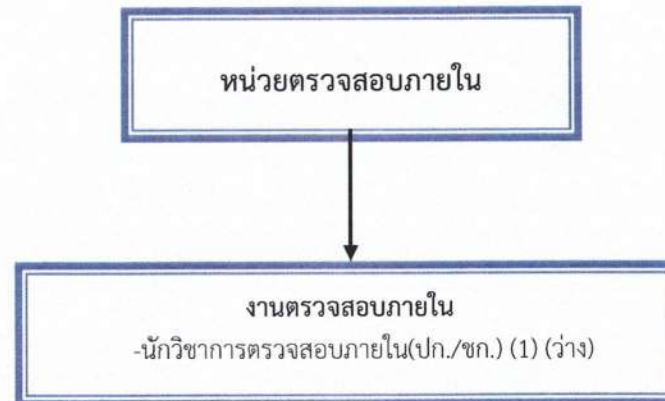
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	1	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ (ปก.ชก.)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	ว่าง	-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่างเดิม
2	สำนักปลัด อบต. (๑๑) ว่าง	-	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
3	ว่าง	-	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320
4	นางสาวมลฤดี ชัยสงค์	ปริญญาโท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760
5	นางสาวพนิดา นาทวิน	ปริญญาโท	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	490,800 (40,900x12)	-	-	490,800
6	จำเริญเด่นศักดิ์ แสงชนะ	ปวส.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	406,440 (33,870x12)	-	-	406,440
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายบุญพันธ์ ขาวนวน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	254,160 (21,180x12)	-	-	254,160
8	นางสาวอรรณวีย์ แอนเจน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	173,760 (14,480x12)	-	-	173,760
9	นายจักรกฤษ จันทร์กลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	204,120 (17,010x12)	-	-	204,120
10	นายวีระ พันขุนทด	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	183,960 (15,330x12)	-	-	183,960
11	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
12	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
13	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
14	นางกชกร ชมศรี	ปริญญาโท	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	548,880 (45,740x12)	42,000 (3,500x12)	-	590,880
15	นางสาวณัฐริษา ภูผาลินิน	ปริญญาตรี	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
16	นางสาววิลาวรรณ บุญเกิด	ปริญญาโท	10-3-04-4201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-4201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400
17	ว่าง	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
18	ว่าง	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
19	นางอุษา เพิ่มสนาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	255,840 (21,320x12)	-	-	255,840
20	นางสาวปรารถนา งามขุนทด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
21	ว่าง	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเต็ม
22	ว่าง	-	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
23	ว่าง	-	10-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	10-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
24	ว่าง	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
25	นายณัฐภัทร คงกันกง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
26	นางสาวสุกัญญา ภิรมย์ไทย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
27	นายอนันต์ พันขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
28	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	167,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
29	กองการศึกษา (๐๘) นางสาวตอจันทร เอื้อศรี	ปริญญาโท	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	514,680 (42,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	556,680
30	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวจำปี หาดตุรัส	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	201,480 (16,790x12)			201,480
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองคูมุก												
31	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด.ฯ
32	นางชลิดา สามผ่องบุญ	ปริญญาตรี	10-3-0๘-6600-282	ครู	คศ.2	10-3-0๘-6600-282	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก												
33	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสร จาก สด.ฯ
พนักงานจ้างภารกิจ												
34	นางสาวประภาศรี ศรีสิงห์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
35	นางสาวกุสุมา จิมขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	151,560 (12,630x12)	-	-	151,560 จบ อบต.
36	กองสวัสดิการสังคม (11) ว่าง	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเต็ม
37	ว่าง	-	10-3-11-3807-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-3-11-3807-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
38	ว่าง	-	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
39	ว่าง	-	10-3-11-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-11-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
40	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาววรรณุช พันขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	173,760 (14,480x12)			173,760
41	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) ว่าง	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะ พัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนานำไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือถือือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
2. การมีจิตใจสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอประกาศมาตรฐานทั้ง 9 ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดนและเป็นหลักในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกประกาศเพิ่มเติม ดังนี้

1. พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 – 2542 คือ
 - คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เทียงตรง เสียสละ อุดหนุน ผิดคน มีระเบียบ
 - หลักการทำงาน ได้แก่ เพียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย
 - คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบต่อ ทำหน้าที่เพื่อให้เสร็จทันการณ ปฏิบัติงานยึดมั่นในประโยชน์

ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

2. ทศพิธราชธรรม คือ การให้ การรักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยนความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อุดหนุน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

3. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่

- (1) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- (2) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ศักดิ์ศรี

- (3) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่พึ่งของประชาชน
- (4) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้ เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิและมี
- (5) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์
- (6) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและพ.ศ.๒๕๔๒ ได้แก่

- (1) หลักนิติธรรม : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค
- (2) หลักคุณธรรม : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน
- (3) หลักความโปร่งใส : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
- (4) หลักการมีส่วนร่วม : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น
- (5) หลักความรับผิดชอบ : ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมมุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน
- (6) หลักความคุ้มค่า : บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน 5 ประการ ได้แก่

- (1) กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง หมายถึง
 - ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
 - เสียสละ
 - ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
 - ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด
- (2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง
 - ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
 - แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
 - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ
- (3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง
 - ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
 - ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
 - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
- (4) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง
 - บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
 - ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีหน่วยงานและส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

6. หลักธรรมหรือคำสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติเป็นคนดี

7. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำดีและไม่ผิดกฎหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือผิดทำนองคลองธรรมตามบรรทัดฐานของนักวิชาการ เช่น

(1) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำสิ่งหนึ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่กฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)

(2) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้หรือกระทำการที่ก่อให้เกิดความบกพร่อง สูญเสียหรือเสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)

(3) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุไว้ (Overfeasance)

(4) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพหรือเป็นที่รู้จักในอีกนัยหนึ่งว่า Conflict of interest/Gray area

8. ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.อ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.อ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

8.1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ หมายถึง

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

8.2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ หมายถึง

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีรัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

8.3 พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์
ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง

- การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทัวถึง เป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับ

บริการทุกคน

8.4 พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า หมายถึง

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของ

ระเบียบ กฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของการ

การเงินและใช้เวลา

8.5 พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ หมายถึง

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเอง
- อยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ที่ ๗๑๔/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

พลตำรวจเอก

(ชัยพร พานิชอัตรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

บัญชีลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก (ชั้น ๒)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พลตำรวจเอกชัยพร พานิชัตตรา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	พ.ต.อ. ช.ป	
๒	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี	ผอ.กองการศึกษาฯ รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	AG	
๓	นางกชกร ชมศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	D	
๔	จำเอนเด่นศักดิ์ แสงชนะ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ รักษาการผู้อำนวยการกองช่าง	จ.อ.อ	
๕	นางสาวพนัสนิศา นาหัวนิน	นักจัดการงานทั่วไป รักษาการผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	พ.อ	
๖	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี	ผอ.กองการศึกษาฯ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดฯ	AG	
๗	นางสาวมลฤดี ชัยสงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน นักทรัพยากรบุคคล	ม.ป.ด	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พลตำรวจเอกชัยพร พานิชอัตรา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ชัยพร พานิชอัตรา	
๒	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี	ผอ.กองการศึกษา รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ดอกจันทร์ เอื้อศรี	
๓	นางกชกร ชมศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กชกร ชมศรี	
๔	จำเริญเด่นศักดิ์ แสงชนะ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ รักษาการ ผู้อำนวยการกองช่าง	เด่นศักดิ์ แสงชนะ	
๕	นางสาวพัฒน์ธิดา นาทวีนิ	นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ ผอ.กองสวัสดิการสังคม	พัฒน์ธิดา นาทวีนิ	
๖	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี	ผอ.กองการศึกษา รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดฯ	ดอกจันทร์ เอื้อศรี	
๗	นางสาวมลฤดี ชัยสงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน นักทรัพยากรบุคคล	มลฤดี ชัยสงค์	

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา) ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามระเบียบวาระการประชุมฯ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่ง อบต.หนองบัวโคก ที่ ๓๑๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ประธานกรรมการ ตามคำสั่ง อบต.หนองบัวโคก ที่ ๓๑๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙
(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| | /๕. ผู้อำนวยการ... |

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงานของ ส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ประธานกรรมการ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

๔.๑ เรื่องแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

/ในการจัดทำ...

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งก่อนจะดำเนินการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ โดยการปรับเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีอัตรากำลังคนอยู่เดิมทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ/ชง) ๑๐-๓-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
แม่บ้าน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๕-๓๒๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองชุมพุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร จาก สด.สำนัก งปม.
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร จาก สด.สำนัก งปม.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) ๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ประธานกรรมการ

ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงระเบียบฯ ข้อกฎหมายและหลักการสำคัญ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมทั้ง
รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา

/กรรมการ...

กรรมการ/เลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีระเบียบฯ ข้อกฎหมายและหลักการสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. ข้อยกเว้น/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

/ข้อ ๑๑/๑...

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

/๒.๒ ประกาศ...

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดในหมวด ๓

ฯลฯ

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

๒.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘

“๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน”

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

/๒.๕ หนังสือ...

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๖ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ก่อนนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับต่อไป ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการและ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก พร้อมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวมลฤดี ชัยสงค์)

โครงสร้างส่วนราชการ จำนวนพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างตามกรอบแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานราชการทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานบริหารสาธารณสุข
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการปศุสัตว์

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา (มีนครอง ๓ อัตรา)

มีพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา (มีนครอง ๔ อัตรา)

๒. กองคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน
- งานการจัดทำบัญชี
- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา (มีนครอง ๓ อัตรา)

มีพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา (มีนครอง ๒ อัตรา)

๓. กองช่าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานผังเมือง

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา (มีนครอง - อัตรา)

มีพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา (มีนครอง ๓ อัตรา)

/๔. กองการศึกษา...

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานบริหารการศึกษา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา (มีนครอง ๑ อัตรา)

มีครู จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง ๑ อัตรา)

มีพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา (มีนครอง ๓ อัตรา)

๕. กองสวัสดิการสังคม รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา (มีนครอง - อัตรา)

มีพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง ๑ อัตรา)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง - อัตรา)

สรุป ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา มีนครอง ๗ อัตรา

ครู จำนวน ๑ อัตรา มีนครอง ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ อัตรา มีนครอง ๑๓ อัตรา

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา มีนครอง ๒๑ อัตรา

จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาสรุปและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยหากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ในห้วงนี้ ก็ขอให้คำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งในการประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น พบว่าภาระค่าใช้จ่ายฯ ประมาณการปี ๒๕๗๐ เท่ากับ ๓๙.๓๖ ปี ๒๕๗๑ เท่ากับ ๔๑.๓๐ และปี ๒๕๗๒ เท่ากับ ๔๑.๒๙ ถือว่าเกินอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากมีการปรับขึ้นของค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และจะมีการปรับเลื่อนเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ยังไม่ได้ปรับมาตั้งแต่รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) อีกด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด โดยการปรับเกลี่ยและยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างหรือยังไม่มีควมจำเป็นออกไปก่อนในห้วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ทั้งนี้หากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็จะประชุมเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นรายกรณีไป

กรรมการ ในส่วนของสำนักปลัดฯ ที่ดิฉันได้รับผิดชอบอยู่นั้นตอนนี้ถือว่าตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี) ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงด้านอัตรากำลังคนและได้มีการสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มจากเดิมพอสมควร จากการสำรวจและวิเคราะห์งานเบื้องต้นแล้ว ดิฉันขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา และ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากไม่มีความจำเป็นและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กรรมการ ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดิฉันขออุปเลิก์ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี) ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากไม่มีความจำเป็น และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กรรมการ ในส่วนของกองคลัง จากการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานในเบื้องต้นแล้ว
(นางกชกร ชมศรี) ซึ่งตอนนี้ในแผนอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่แล้วก็น่าจะเพียงพอกับภารกิจงานในปัจจุบัน ดิฉันขอ
ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน
๑ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิก
ตำแหน่ง แม่บ้าน (ทัษะ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากไม่มีความจำเป็นและลดภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กรรมการ

(จ.อ.เด่นศักดิ์ แสงชนะ)

ในส่วนของกองช่าง กระผมในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ รักษาราชการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ
กองช่าง ซึ่งจากการวิเคราะห์อัตรากำลังคนตามตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปัจจุบัน
ก็น่าจะเพียงพอกับภารกิจแล้ว แต่ทุกตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ยังเป็น
ตำแหน่งว่างและกองช่างยังคงต้องการรับบุคลากรเพิ่มตามตำแหน่งว่างที่ปรากฏใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อมาช่วยงานในกองช่าง หากมีคนมาเพิ่มตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
จะทำให้งานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอฝากไปยังผู้บริหารเพื่อพิจารณา
สรรหาบุคลากรต่อไป

กรรมการ ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ รักษาการ ผู้อำนวยการ
(นางสาวพัฒนา นาคหัตถิน) กองสวัสดิการสังคม เมื่อไม่นานมานี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปัจจุบันนั้นเพียงพอแล้ว จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากไม่มีความจำเป็นและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่ยังขาดการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามกรอบให้ครบถ้วนจึงจะเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับภารกิจงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงขอฝากไปยังผู้บริหารเพื่อพิจารณาสรรหาบุคลากรต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ จากที่คณะกรรมการทุกท่าน ได้เสนอมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน
(นางสาวมลฤดี ชัยสงค์) การบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด โดยการขอยุบเลิกตำแหน่ง
ที่ว่างหรือที่ไม่มีความจำเป็นออกไปก่อนในห้วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า นั้น จึงขอสรุปเป็น
กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้ดังต่อไปนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑๐-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) ๑๐-๓๐-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๐-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑๐-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๑๐-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลุมพุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร จาก สด.สำนัก งปม.
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร จาก สด.สำนัก งปม.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

๑๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓๑-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๑๐-๓๑-๑๓-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑๐-๓๑-๑๓-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) ๑๐-๓๑-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๐-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสาวมณฑิ ชัยสงค์)

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยสรุปดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๐
 - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๓
 - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๗
- จึงขอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ประธานกรรมการ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

จากการที่คณะกรรมการทุกท่าน ได้เสนอเหตุผลในการวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังคนและเสนอมาตรการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการมาแล้วนั้น จึงขอสรุปการวิเคราะห์ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. มีการขอปรับปรุงหรือยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งหมด ๘ อัตรา
๓. ภาระค่าใช้จ่ายฯ ตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีรายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๓
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๘๗

/ประธานกรรมการ...

ประธานกรรมการ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

ในส่วนของการเสนอปัญหาเกี่ยวกับความต้องการที่จะให้สรรหาอัตรากำลังคนมาเพิ่มให้ครบถ้วนตามจำนวนกรอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น จะได้นำไปพิจารณาตามระเบียบฯ โดยจะต้องคำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ต่อไป

มีคณะกรรมการท่านใด จะเสนอแนะหรือมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ด้วยเสียงเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

ขอมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้จัดทำเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จตามกำหนด เพื่อจะเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นี้

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ

(พล.ต.อ.ชัยพร พานิชอัตรา)

มีคณะกรรมการท่านใด จะสอบถามหรือมีข้อเสนอแนะเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวมลฤดี ชัยสงค์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจ/ทวนบันทึกรายงานการประชุม

พลตำรวจเอก

(ชัยพร พานิชอัตรา)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม