



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ และ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นแผนสำหรับใช้ในการกำหนดตำแหน่งใช้ตำแหน่งและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



โปร่งใส
ตรวจสอบได้



มีประสิทธิภาพ
คุ้มค่า



บริการด้วยใจ
ใส่ใจประชาชน



พัฒนาอย่างยั่งยืน
เพื่อท้องถิ่น

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อองค์กรนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนา กำลังคน ในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ตามกฎหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กร อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าว แล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2-5
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5-9
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9-15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	15-15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	15-16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16-28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	29-35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	36-44
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	45-51
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	52-53
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	54
14. ภาคผนวก	55

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จำเป็นต้องจัดทำอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังฯ ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งมีนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่ 154/2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2569 เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำ

ให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้พิจารณาพบพบแล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้ง 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 69 ตารางกิโลเมตร ประชากร 8,007 คน จำนวนครัวเรือน 2,568 ครัวเรือน จำนวน 12 หมู่บ้าน และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 8 ส่วนราชการ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรือว่างานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย

อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้นำประเด็นเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สืบเนื่องจากมีงานนโยบายของภาครัฐที่มีเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ จึงส่งผลให้ปัจจุบันภาระงานมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิม ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับกับภารกิจงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ จะมีข้าราชการ ครู จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดทำแผนที่ภาษี จำนวน 1 อัตรา จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2570 ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ จึงต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อไม่ให้งานสะดุด ระหว่างที่รอ ก.อบต.จัดสรรตำแหน่งให้ หรือสรรหาจ้างใหม่ในส่วนของพนักงานจ้าง เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.หนองบัวบาน	อบต.สัมป่อย
พื้นที่	69 ตารางกิโลเมตร	102 ตารางกิโลเมตร
ประชากร	7,954 คน	6,917 คน
จำนวนครัวเรือน	2,627 ครัวเรือน	2,641 ครัวเรือน
จำนวนหมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน	14 หมู่บ้าน
งบประมาณประจำปี 2566	59,000,000 บาท	56,115,000 บาท
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	21	22
ครู	3	4
ลูกจ้างประจำ	0	0
พนักงานจ้าง	44	30
รวมทั้งสิ้น	70	56
อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	12	15
ครู	3	4
ลูกจ้างประจำ	0	0
พนักงานจ้าง	41	17
รวมทั้งสิ้น	57	50

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการเกษตร เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น ตลอดจนความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้วย

3.8 ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวบาน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม
- ประชาชนส่วนมากรายได้ยังตกเกณฑ์ขั้นต่ำ และเป็นหนี้นอกระบบ
- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่ ๆ
- เด็กและผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- ขาดความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

4.2 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัจจุบันจำนวนเด็กเล็กในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
- ในบางหมู่บ้านไม่มีโรงเรียน ต้องเดินทางไกลเพื่อไปเรียนที่หมู่บ้านอื่น
- โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ประชาชนขาดการสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอกับชุมชนขนาดใหญ่

4.3 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบ งานเพื่อบริการประชาชน เช่น รถฉุกเฉิน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของ อบต. และการปกครองท้องถิ่น

- รายได้ของ อบต. มีไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาของประชาชน
- ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการประชาคม
- การบริการให้กับชุมชนไม่ทั่วถึง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่

4.4 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมขนส่งเป็นทางเดินเก่าและถนนลูกรัง เมื่อฤดูฝนทำให้น้ำท่วมถนน
- เส้นทางเพื่อการเกษตรขาดบางจุด
- ไฟฟ้ามีใช้เฉพาะเขตชุมชนของหมู่บ้าน แต่พื้นที่รอบนอกชุมชนหรือหมู่บ้านยังขาดไฟฟ้าใช้
- ประชาชนนอกเขตชุมชนหรือไกลหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาที่สะอาดใช้
- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ถนนในหมู่บ้านขาดการคมนาคมไม่สะดวก
- ขาดระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในชุมชน

4.5 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ลำห้วย คลอง แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

4.6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร นอกฤดูการทำนาไม่มีอาชีพเสริม และมีอัตราการว่างงานแฝงสูง
- อัตราค่าจ้างของประชากรในพื้นที่ มีอัตราค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากพื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินเค็ม ดินทรายขาดความอุดมสมบูรณ์ และมีสภาพอากาศที่แห้งแล้ง
- มีการอพยพแรงงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว เพราะไม่มีอาชีพเสริม
- เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- เกษตรกรไม่มีแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน
- การใช้สารเคมีในการผลิตมีจำนวนมาก เกิดปัญหาด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- ขาดตลาดกลางเพื่อเป็นแหล่งซื้อ - ขาย

4.7 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- สถานีนอมาຍให้บริการยังไม่ทั่วถึงหรืออยู่ไกล
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุขพื้นฐานและสุขอนามัย
- ระบบสุขภาพในหมู่บ้านไม่ดี เช่น มีขยะสะสมเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีน้ำเสียในชุมชนเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่ดี

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ในเขต อบต. มีน้อย
- ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ดินในเขต อบต. เป็นดินเค็ม
- ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาขยะตกค้าง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่
- ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลังและฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน
- ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

1.ความต้องการด้านสังคม

- 1.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 1.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ
ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ
- 1.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- 1.4 พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- 1.6 ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

2. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 2.1 เพิ่มบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมกับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน
- 2.3 เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับชุมชน
- 2.4 ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและหนังสือพิมพ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
- 2.5 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

3. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 3.1 ให้การบริการด้านงานกู้ชีพ แก่ประชาชนได้รวดเร็ว ทันเวลา
- 3.2 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 3.3 จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- 3.4 ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 4.1 วางระบบระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำในชุมชน ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล.
- 4.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 4.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- 4.4 ก่อสร้างถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน
- 4.5 ขยายเขตประปา

5. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 5.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 5.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- 5.3 ขุดลอกสระน้ำในหมู่บ้าน
- 5.4 ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร
- 5.5 ก่อสร้างภาชนะสำหรับเก็บน้ำฝนไว้อุปโภคและบริโภค
- 5.6 ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

6. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 6.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 6.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 6.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 6.4 สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน
- 6.5 จัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ
- 6.6 เพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- 6.7 จัดตลาดกลางเพื่อการเกษตร
- 6.8 ให้มีแหล่งเงินทุนประจำหมู่บ้าน
- 6.9 ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

7. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 7.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 7.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการวางแผนครอบครัว
- 7.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 7.4 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 7.5 จัดระบบสุขภาพในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะจากครัวเรือน

8. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- 8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 8.4 ปลูกป่าไม้ทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ให้ยั่งยืน
- 8.5 แก้ไขปัญหากลืนเหม็นจากกากมันสำปะหลัง และฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- 8.6 บริหารจัดการเรื่องการจัดขยะให้เหมาะสมกับชุมชน
- 8.7 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชน
- 8.8 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียจากครัวเรือน

จากสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ปัญหาด้านสังคม ด้านส่งเสริมการเกษตร ประชาชนในพื้นที่ไม่มีอาชีพเสริม จึงส่งผลให้ชุมชนมีปัญหาต่างๆ เช่น เป็นหนี้จากรบบ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานของเราส่วนมากจะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ปัจจุบันเรามีสถานีสูบน้ำ

จำนวน 4 แห่ง และจะมีการถ่ายโอนสถานีสูบน้ำจากกรมชลประทานอีก 2 แห่ง นอกจากงานส่งเสริมการเกษตรแล้ว เรื่องของโครงสร้างพื้นฐานก็สำคัญ ภายในตำบลหนองบัวบาน ซึ่งถนนบางเส้นอาจต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานและงานก่อสร้างอื่นๆ งานด้านสาธารณสุขการควบคุมโรคติดต่อ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนภายในตำบลได้มีสุขภาพที่แข็งแรง งานด้านการศึกษา สำหรับตำบลหนองบัวบาน มีทั้งหมดจำนวน 2 ศูนย์ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ทุกด้านที่กล่าวมานี้ยังขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง จึงส่งผลให้การออกช่วยเหลือประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เห็นควรเพิ่มบุคลากรตามโครงสร้างของส่วนราชการให้เพียงพอต่อภาระงานและความต้องการของประชาชน ตลอดจน 1) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม 2) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น เพื่อเป็นการบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของตำบลหนองบัวบาน ตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้
จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว ข้าวโพด มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหาร
2. มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตเชื้อเพลิงเมือง
3. มีสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
4. มีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็ง
5. มีผลิตภัณฑ์โอท็อปที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
8. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ม.35)
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ไว้ทั้งหมด 8 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น

7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ, นายช่างโยธา ระดับชำนาญงานและผู้ช่วย นอกจากนี้ยังได้เล็งเห็นความสำคัญในการสำรวจ งานรังวัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนผัง ซึ่งในงานนี้มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ปัจจุบันข้าราชการที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดข้าราชการเพิ่ม ในตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ขง. จำนวน 1 อัตรา ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น, เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญงาน และผู้ช่วย นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ, นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน และผู้ช่วย, นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานควบคุมโรคระบาด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และอื่นๆ ซึ่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่เพียง 1 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงกำหนดข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก.จำนวน 1 อัตรา เพิ่มขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น, วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ, นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน และผู้ช่วย, นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติงาน, ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปก./ชก., นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ, และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดนักบริหารงานคลัง ระดับต้น และนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. ,ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปก./ชก. ตำแหน่ง นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น,และขอเพิ่มข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับ ปก./ชก.จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากกองส่งเสริมการเกษตร ไม่มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในกองส่งเสริมการเกษตร จึงเพิ่มบุคลากรขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการเกษตร การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน จึงได้กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ,นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ และนักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก. ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ช่วย เนื่องจากในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่มีข้าราชการปฏิบัติงานอยู่ จึงขอเพิ่มข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก.ชก. เพิ่มขึ้นเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ,นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ,

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ, นิติกร ระดับปฏิบัติการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง. และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 73 อัตรา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม บางส่วนราชการขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570-2572) ได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่างระดับต้น เพื่อรองรับการขยายโครงสร้างพื้นฐานที่มีแนวทางการก่อสร้างที่ยั่งยืนและใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการ การกำกับดูแลงานก่อสร้างที่ยาก พร้อมกับได้กำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งนายช่างโยธา และกำหนดเพิ่มข้าราชการตำแหน่ง นายช่างสำรวจ และผู้ช่วยช่างด้านต่างๆ เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล และกำหนดข้าราชการเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม สำหรับการกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และผู้ช่วย เพื่อดูแลและสวัสดิการต่างๆ ของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืน พร้อมกับกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น และกำหนดข้าราชการเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร เพื่อดูแลด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร และยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมี ส่วนร่วมและยั่งยืน นำไปสู่ ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ช่วย และขอเพิ่มข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ ยุทธศาสตร์ ที่ 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาองค์กรพร้อมบริการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (พ.ศ.2570-2572)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึก	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)
- ข้อมูลทะเบียนประวัติ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ 1.4 งานนิติการ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารศูนย์ ใกล้เคียงประนีประนอม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือน ภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย 1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา	- ข้อมูลทะเบียนประวัติ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ 1.4 งานนิติการ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารศูนย์ ใกล้เคียงประนีประนอม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือน ภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย 1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของ สภา อปท. 2.กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3.กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของ สภา อปท. 2.กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3.กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569) - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (พ.ศ. 2570-2572) - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ 3.3 งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกีฬาและนันทนาการ 4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน 4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ 3.3 งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกีฬาและนันทนาการ 4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน 4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5.1 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม 5.2 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด 5.3 งานบริหารสาธารณสุข - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ 5.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5.1 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม 5.2 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด 5.3 งานบริหารสาธารณสุข - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ 5.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 5.5 - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ✓ 6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2570-2572)
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก้ไข 7. กองส่งเสริมการเกษตร 7.1 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 7.2 งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง - งานขยายพันธุ์สัตว์ 8. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก้ไข 7. กองส่งเสริมการเกษตร 7.1 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 7.2 งานวิชาการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง - งานขยายพันธุ์สัตว์ 8. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

1. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 2,048,300 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 24.74 (ปัจจุบันมี 25 อัตรา ยุบเลิก 1 อัตรา)

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 2,352,525 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 28.41 (ปัจจุบันมี 11 อัตรา)

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,331,100 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 16.08 (ปัจจุบันมี 9 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา ยุบเลิก 1 อัตรา)

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 1,063,440 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.84 (ปัจจุบันมี 11 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)

5. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 611,482 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.39 (ปัจจุบันมี 4 อัตรา)

6. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 791,620 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.56 (ปัจจุบันมี 10 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา ยุบเลิก 1 อัตรา)

7. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานต่อปี 379,200 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.58 (ปัจจุบันมี 1 อัตรา กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 141,960 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.71 (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2570-2572) ดังนี้

เห็นชอบ

23

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(รถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

24

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
คณงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำอเนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-3-04-4202-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่สำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

25

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-05-4701-001								
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)								
10-3-05-4703-001	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-3-06-2104-001								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-06-3606-001								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
10-3-06-3601-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-3-08-2107-001								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
10-3-08-3803-001								

เห็นชอบ

เห็นชอบ

26

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สอ. /สำนักงานงบประมาณ
ครู 10-3-08-6600-283	1	1	1	1	-	-	-	
ครู 10-3-08-6600-284	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโตนงไต้</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	- - -	- - -	- - -	รอกการจัดสรรจาก สอ. /สำนักงานงบประมาณ
ครู 10-3-08-6600-285	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1 1	1 1	1 1	1 1	- -	- -	- -	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

27

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) 10-3-14-3401-001	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	66	70	70	70	+4	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

28

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.2570-2572)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	สำนักปลัด	24	24	24	24	-	-	-	
2	กองคลัง	11	11	11	11	-	-	-	
3	กองช่าง	8	9	9	9	+1	-	-	
4	กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	11	12	12	12	+1	-	-	
6	กองส่งเสริมการเกษตร	1	2	2	2	+1	-	-	
7	กองสาธารณสุขฯ	6	7	7	7	+1	-	-	
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	66	70	70	70	+4	-	-	

เห็นชอบ

9. แผนวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ.2570-2572)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลัด/ต้น	1	1	731,760	168,000	1	1	1	-	-	-	43,920	46,560	49,440	990,240	1,039,680	(60,980)
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	609,240	42,000	1	1	1	-	-	-	36,600	38,760	41,040	726,600	767,640	(50,770)
3	นิติกร	ปล./ชก.	1	1	231,600	0	1	1	1	-	-	-	13,920	14,760	15,720	260,280	276,000	(19,300)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปล./ชก.	1	1	527,520	0	1	1	1	-	-	-	31,680	33,600	35,640	592,800	628,440	(43,960)
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปล./ชก.	1	1	490,320	0	1	1	1	-	-	-	29,520	31,200	33,120	519,840	551,040	(40,860)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปล./ชก.	1	1	410,760	0	1	1	1	-	-	-	24,720	26,160	27,720	435,480	461,640	(34,230)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปล./ชก.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	227,640	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,960	246,240	256,200	(18,970)
9	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	227,640	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,960	246,240	256,200	(18,970)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	224,400	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	242,760	252,480	(18,700)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	191,280	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	207,000	215,280	(15,940)
12	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ผู้มีทักษะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	147,840	153,840	(11,380)
13	พนักงานตากแห้งสวน(ผู้มีทักษะ)		1	1	162,000	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	175,320	182,400	(13,500)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	
14	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)		1	1	160,920	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	(13,410)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
15	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
16	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
17	คนงานทั่วไป(ขับรถยก)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
18	คนงานทั่วไป(ประจักษ์ชีพ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงานทั่วไป(ประจักษ์ชีพ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
20	คนงานทั่วไป(ประจักษ์ชีพ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
22	พนักงานขับรถยนต์ (รถนำคนไป)		1	1			1	1										
23	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
24	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง																	
25	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	ว่างเดิม
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชม.	1	1	553,080	0	1	1	1	-	-	-	33,240	35,280	37,320	586,320	621,600	(46,090)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	207,120	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,640	9,000	215,520	224,160	233,160	(17,260)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		1	1	200,400	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	208,440	216,840	225,600	(16,700)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	147,360	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,360	159,600	166,080	(12,280)
32	เจ้าหน้าที่สำรวจและ จัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)		1	1	201,120	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,280	217,680	226,440	(16,760)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
34	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
35	คนงานทั่วไป		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
	กองช่าง																		
36	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
37	วิศวกรโยธา	ปก./ชป.	1	1	527,520	0	1	1	1	-	-	-	31,680	33,600	35,640	559,200	592,800	628,440	(43,960)
38	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	429,720	0	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	29,040	455,520	482,880	511,920	(35,810)
39	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	0	0	0	1	1	1	+	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองช่าง(ต่อ)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	230,640	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,480	9,480	239,880	249,360	258,840	(19,220)
41	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	172,920	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,880	187,080	194,640	(14,410)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
43	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
44	พนักงานขับรถยนต์(รถซ่อมไฟฟ้า)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
45	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นับบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
46	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ด./ชก.	1	1	267,960	0	1	1	1	-	-	-	16,080	17,160	18,120	284,040	301,200	319,320	(22,330)
47	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	พนักงานประจำรถขยะ(ถังขยะ)		1	1	160,920	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
49	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น เห็นชอบ			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	จำนวน 2570	2571	2572	จำนวน 2570	2571	2572	จำนวน 2570	2571	2572	จำนวน 2570	2571	2572	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ต่อ)																			
	พนักงานจ้างทั่วไป(ต่อ)																			
50	พนักงานประจำรักษาขยะ		1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
51	พนักงานประจำรักษาขยะ		1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
52	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม	
53	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม	
54	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	304,440	0	1	1	1	1	-	-	12,240	12,720	13,200	316,680	329,400	342,600	(25,370)	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านหนองบัวบาน																			
55	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สด./ สำนักงานงบประมาณ	
56	ครู		1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
57	ครู		1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
58	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	0	0							6,240	-	-	159,720	166,200	172,920	15,000 งบ อบต. 12,790	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	
59	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	107,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน 9,400
60	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	4,320	4,560	4,680	111,720	116,280	งบ งบต. 8,950
																108,000	108,000	(9,000)
																		งบ งบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโค้งใต้																		
61	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สอ./สำนักงานงบประมาณ
62	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
63	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	งบ งบต.(9,000)
	กองสวัสดิการสังคม																	
64	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	ว่างเดิม
65	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	1	1	324,120	0	1	1	1	-	-	-	19,560	20,640	21,960	343,680	364,320	(27,010)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
66	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	253,080	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	263,280	273,840	(21,090)
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	263,760	0	1	1	1	-	-	-	10,560	11,040	11,520	274,320	285,360	(21,980)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลาช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
68	กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
69	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ป.ก./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	+1	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม
70	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	1	231,600	0	1	1	1	-	13,920	14,760	15,720	245,520	260,280	276,000	(19,300)
	รวม		70	54	14,650,620	462,000	70	70	70	+4	2,036,820	791,850	836,420	2,572,416	2,691,194	2,816,657	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม5%)																	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
รวม																	
31.84																	
31.72																	
31.62																	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570 (เพิ่ม 5%)

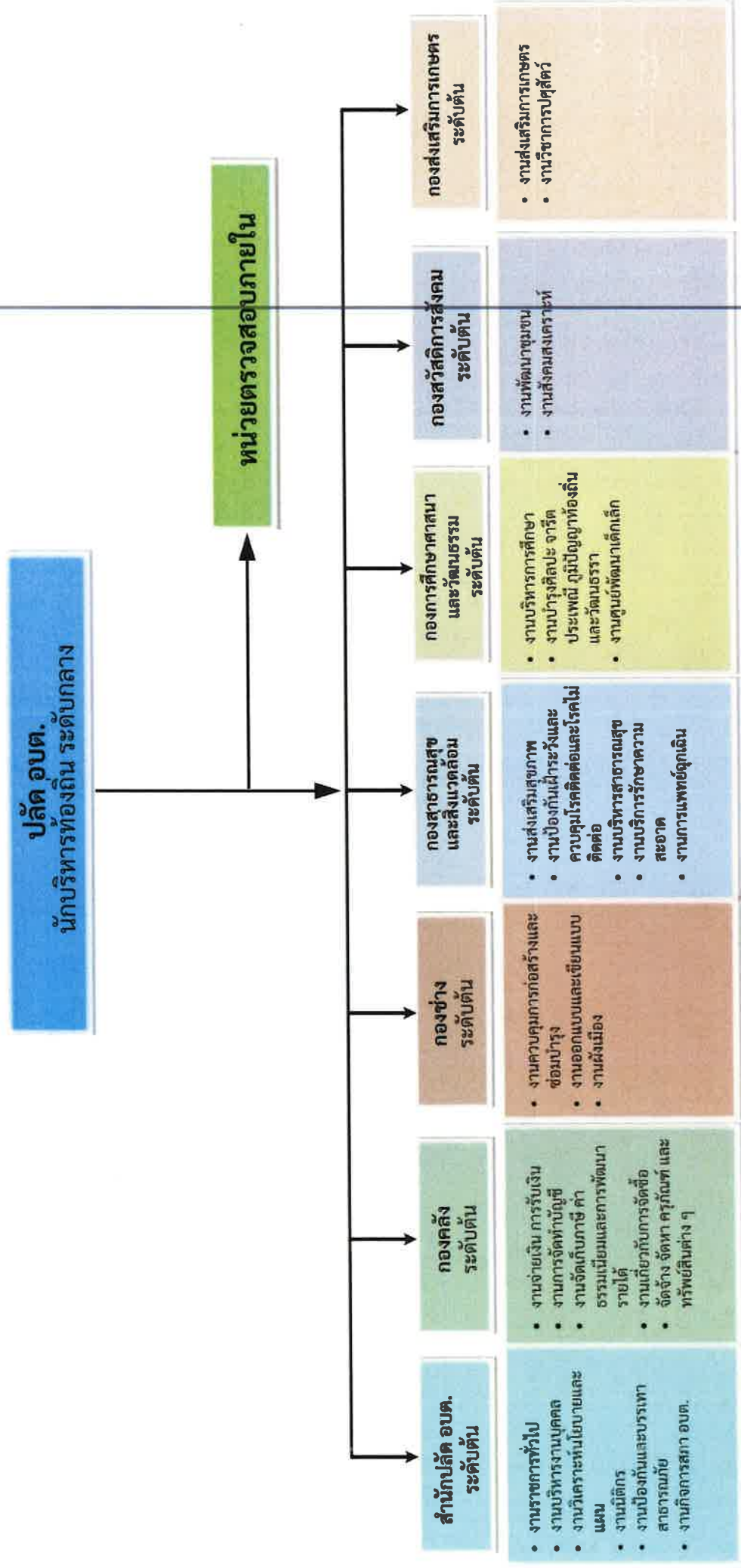
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2571 (เพิ่ม 5%)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2572 (เพิ่ม 5%)

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เห็นชอบ

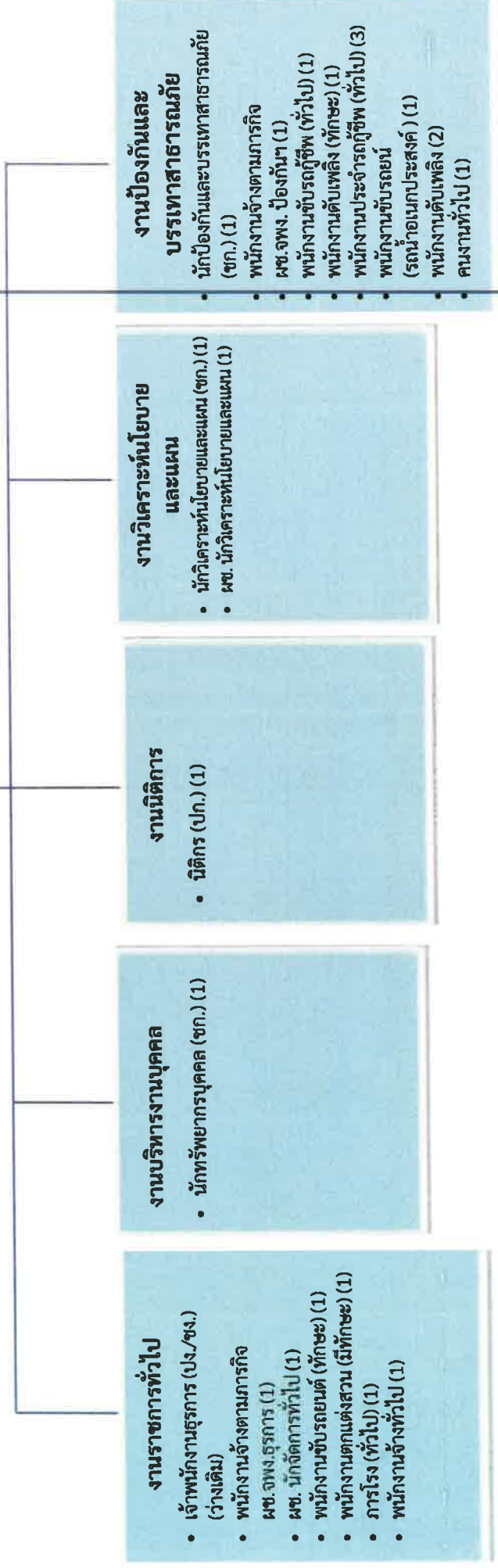


เห็นชอบ

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

เห็นชอบ

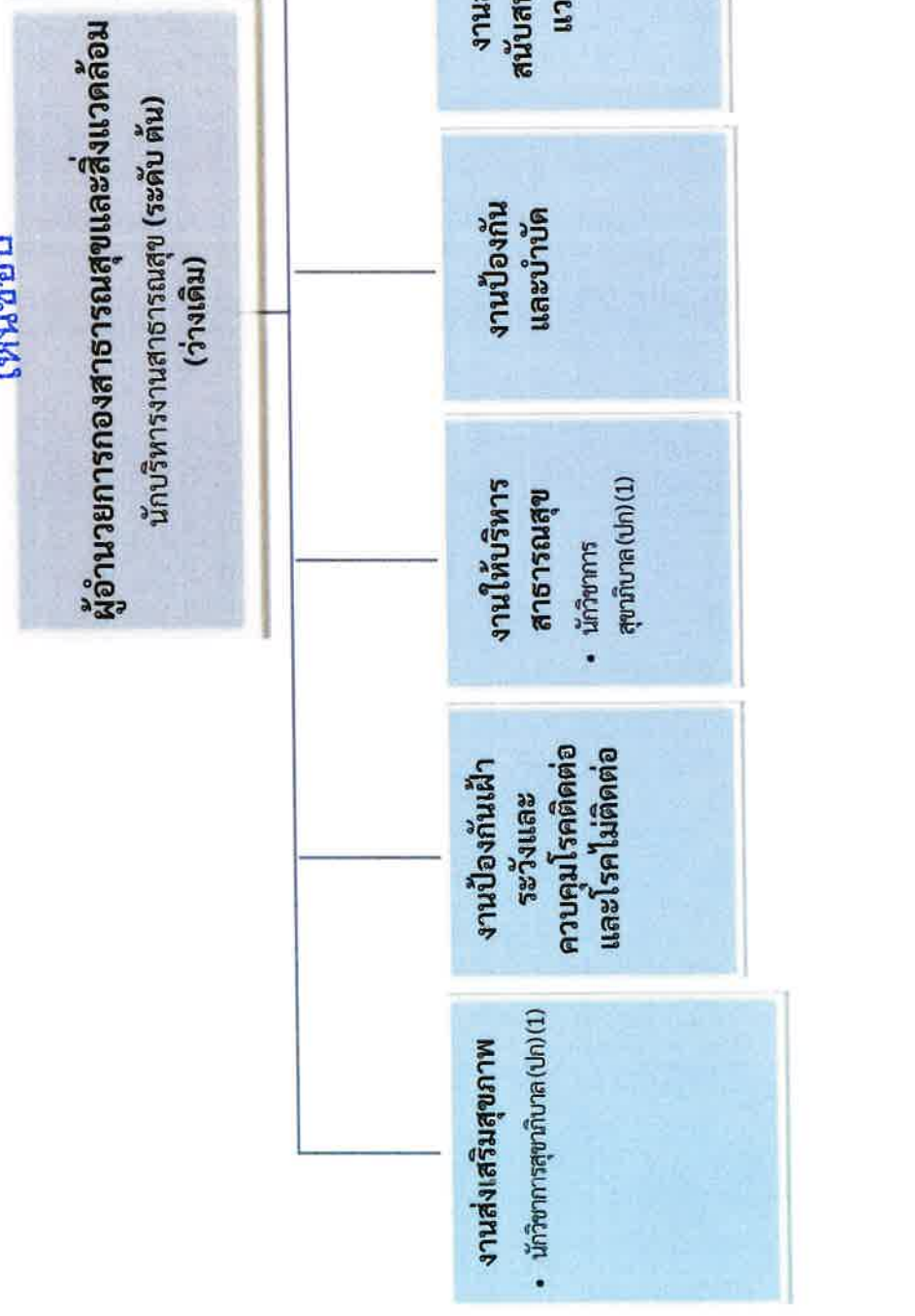
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารทั่วไป (ระดับ ต้น)



ระดับ	(ต้น)	(ปค./ชก)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	4	1	7	10

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เห็นชอบ



ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	2	-	1	3

เห็นชอบ

โครงสร้างองค์กร เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง (ระดับ ต้น)
(ว่างเต็ม)

งานการจ่ายเงิน การรับเงิน

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)
- คนงานทั่วไป (2)

งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
- จัดทำแผนที่ภาษีและสำรวจภาษี (1)
- คนงานทั่วไป (1) (ว่างเต็ม)

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา

- เจ้าพนักงานพัสดุ (1) (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (1)

ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	4	3

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง เห็นชอบ

นักบริหารงานช่าง
(ระดับต้น)
(ว่างเดิม)

งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง

- นายช่างโยธา (ขง.) (1)
- นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.) (กำหนดเพิ่ม)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (1)

งานออกแบบ

- วิศวกรโยธา (ขก.) (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) (1)

งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง

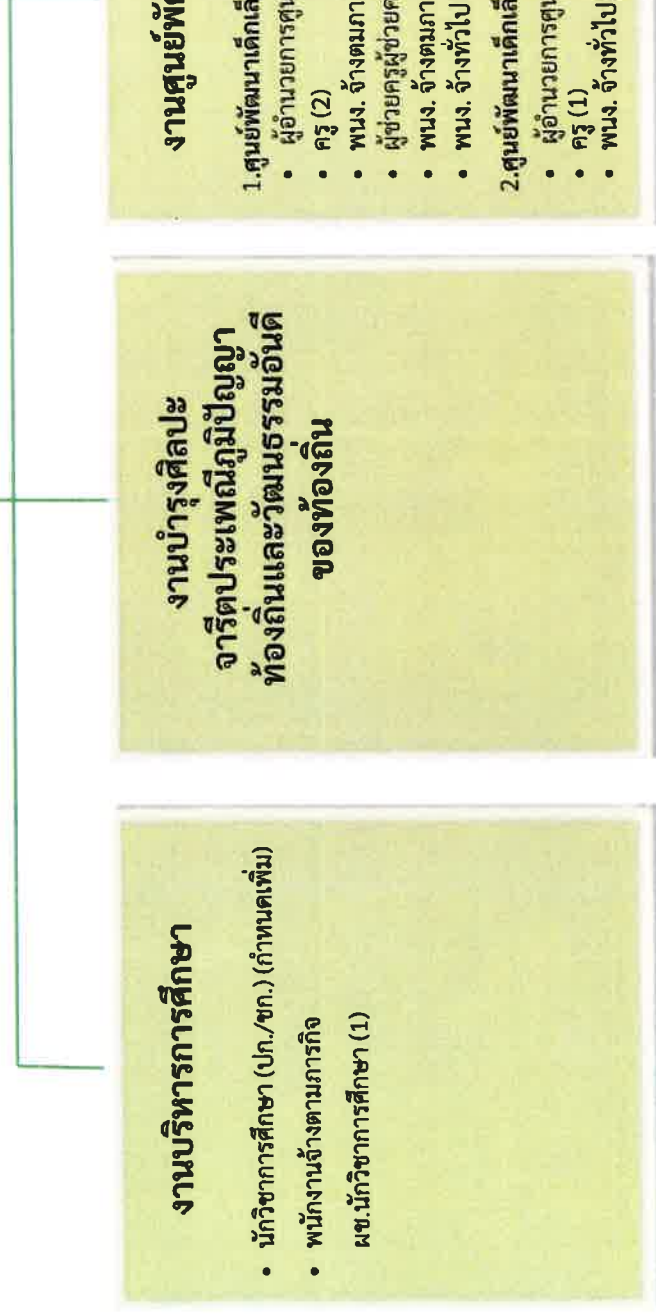
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.ช่างไฟฟ้า (1)
- พนักงานช่างยนต์ (ช่างซ่อมไฟฟ้า) (1)

ระดับ	(ต้น)	(ปก./ขก)	(ปง./ขง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	1	4	2

เห็นชอบ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา (ระดับ ต้น)
(ว่างเต็ม)



ระดับ	(ต้น)	ผอ. ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	(ปก./ชก)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	2	3	1	-	3	2

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการและสังคม

เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม
นักบริหารสวัสดิการสังคม
(ระดับ ต้น)

งานพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผช. นักพัฒนาชุมชน(1)
ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (1)

งานสังคมสงเคราะห์

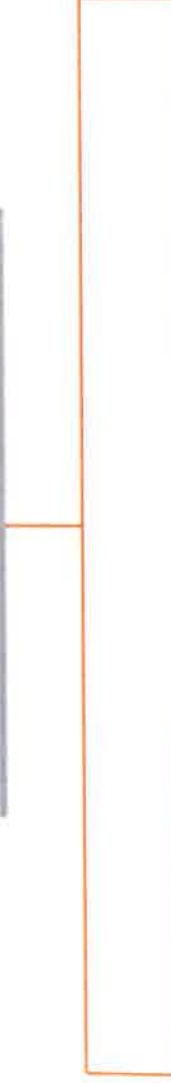
ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก)	(ปจ./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	1	2	-

เห็นชอบ

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
นักบริหารงานการเกษตร
(ระดับ ต้น) (ว่างเต็ม)



งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (1) (กำหนดเพิ่ม)

งานส่งเสริมปศุสัตว์

ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (1)

ระดับ	(คัน)	(ปก./ชก)	(ปจ./ชง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ													
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ		
1	นายนิกร โสมจิตรัส	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	690,240 (57,520x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	858,240	
2	สำนักงานปลัด อบต. นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	609,240 (50,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	651,240	
3	นางสาวบุษราภรณ์ นนทขุนทด	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	231,600 (19,300x12)	-	-	231,600	
4	สิบเอกเดชา คนที	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	527,520 (43,960x12)	-	-	527,520	
5	พันจัตุมิตร คำทวี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	490,320 (40,860x12)	-	-	490,320	
6	นางสาวกัญญาพันธ์ เลิศบัวบาน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	410,760 (34,230x12)	-	-	410,760	
7	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)	
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริรัตน์ คำญ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	236,760 (18,970x12)	-	-	236,760	
9	นายเทพทวี พงษ์ไทย	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	236,760 (18,970x12)	-	-	236,760	
10	นางสาวณัฐพิชญา พุ่มพวง	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	233,400 (18,700x12)	-	-	233,400	
11	นายพีรพัฒน์ ศรีสูงเนิน	ป.ตรี การจัดการ อุตสาหกรรม	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	198,960 (15,940x12)	-	-	198,960	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ) นายตราวุธ แซ่แต้	ป.ตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	พนักงานขับรถ(ผู้มัทกะ)	-	-	พนักงานขับรถ(ผู้มัทกะ)	-	142,080 (11,380x12)	-	142,080
13	นายบรรหาร ศรีภรณ์	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานตักแถมสวน(ทักะ)	-	-	พนักงานตักแถมสวน(ทักะ)	-	168,480 (13,500x12)	-	168,480
14	นายบรรจง คนที	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง(ทักะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักะ)	-	167,400 (13,410x12)	-	167,400
15	พนักงานจ้างทั่วไป นายอดิสร แสนประเสริฐ	ป.ตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	-	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
16	นางวราภรณ์ ภูดินแดน	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
17	นายกฤษฎา บำรุง	ปวส.เครื่องกล	-	คนงานทั่วไป(ขับรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ขับรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
18	นายนำโชค ระวีวรรณ	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
19	นายพิพัฒน์ ภรณ์กิจ	ปวส.ช่างกลเกษตร	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
20	นายวีระพล น้อยเจริญ	ม.6	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
21	นายอวยชัย หงษ์ทัย	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร	-	พนักงานขับรถยนต์(รถนำอเนกประสงค์)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถนำอเนกประสงค์)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
22	นายบุญกอง คำพรม	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
23	นายธีรพงษ์ ภิมรัมย์กิจ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
24	นางสาวเบญญา ตีวิเศษ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
25	กองคลัง	ป.ตรี	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
26	นางนงนภรณ์ หาญรบ	บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาดิน	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	429,240 (35,770x12)	-	-	429,240
27	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
28	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
29	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุทิน ครอบบัวบาน	ป.ตรี การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	215,520 (17,260x12)	-	-	215,520 (ว่างเดิม)
30	นางสาวสุพรรณิ เพ็ญชัย	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	208,440 (16,70x12)	-	-	208,440
31	นางสาวดวงใจ ลากเกิด	ปวช. พาณิชยกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	153,360 (12,280x12)	-	-	153,360
32	นายสมชาย ภิรมย์กิจ	ม.6	-	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาคี(มีทักษะ)	-	-	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาคี(มีทักษะ)	-	209,280 (16,760x12)	-	-	209,280
33	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวทิพปภา เอื้อศรี	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
34	นางสาวพัชรี มาลา	ป.ตรี ครุศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
35	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
36	กองช่าง	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
37	นายครุฑิต มิตร์สันธิยะ <u>กองช่าง(ต่อ)</u>	วิศวกรรมบัณฑิต	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	422,640 (35,220x12)	-	-	422,640	
38	นายวชิญญ์ บิโยพิถกุล	ปวส. ช่างก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ ชก.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ ชก.	346,560 (28,880x12)	-	-	346,560	
39	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ ชก.	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ ชก.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)	
40	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายธิดินทร์ จันทชอบ	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	173,760 (13,920x12)	-	-	173,760	
41	นายอนุชา ภูดินแดน	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	239,880	-	-	239,880	
42	นางสาวรัชนีภรณ์ คำชุมพล	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	179,880 (14,410x12)	-	-	179,880	
43	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายพิรภัทร พรหมแดง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
44	นายปรเมศ เหล่าบัวบาน	ม.6	-	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
45	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)	
46	นายเมธีรินทร์ ตั้งเพียร	ป.ตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ ชก.	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ ชก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720	
47	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320	
48	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายปัญญา สามารถกิจ	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ(ถังขยะ)	-	-	พนักงานประจำรถขยะ(ถังขยะ)	-	167,400 (13,410x12)	-	-	167,400	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินเพิ่มเติม	
49	นายศิริชัย หงษ์ไทย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
50	นายสิทธิชัย จิรยา	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
51	นายสุริยา เหล่าชื่อ	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)
52	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	435,600 (ว่างเต็ม)
53	-	-	10-3-08-3803-001	นักบริหารงานการศึกษา	ป.ก./ชก.	10-3-08-3803-001	นักบริหารงานการศึกษา	ป.ก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
54	นางดารินยา คนที	ป.ตรี การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	316,680 (25,370x12)	-	-	-	316,680
55	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอการจัดสรรจาก สส./สนง.งบประมาณ
56	นางพรพิมล สี่มา	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-283	ครู	-	10-3-08-6600-283	ครู	-	441,480 (35,010x12)	-	-	-	441,480 (เงินอุดหนุน)
57	นางบุญเต็ม ภิรมย์กิจ	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-284	ครู	-	10-3-08-6600-284	ครู	-	439,920 (36,660x12)	-	-	-	439,920 (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
58	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางประยัตติ ขาวาปี	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	346,920 (27,790x12)	-	346,920 (เงินอุดหนุน 15,000) (งบ อบต. 12,790)
59	นางนิชชาภัทร สุขนาแสง	ป.ตรี การประถมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	229,080 (18,350x12)	-	229,080 (เงินอุดหนุน 9,400) (งบ อบต. 8,950)
60	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวปณิดา ปักการะธา	ปวส.คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
61	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโค้งใต้</u> -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกการจัดสรร จาก สล./สนง. งบประมาณ
62	นางสาวปัทมพร สังข์ทอง	ครูศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-285	ครู	-	10-3-08-6600-285	ครู	-	352,080 (29,340x12)	-	352,080 (เงินอุดหนุน)
63	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางเพ็ญพิชชา รักตลาด	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
64	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> -	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
65	นางนิชภา จันทรรักษ์	ปวส. การบัญชี	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ ชง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ ชง.	324,120 (27,010x12)	-	324,120

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
66	นางสาวธิดา ศิริชนะ	ป.ตรี การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	263,280 (21,090x12)	-	-	-	263,280
67	นายภานุเดช แสนณรงค์	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผช.จพพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพพ.พัฒนาชุมชน	-	274,320 (21,980x12)	-	-	-	274,320
68	กองส่งเสริมการเกษตร	-	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	435,600 (ว่างเดิม)
69	-	-	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ ชก.	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ ชก.	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	435,600 (กำหนดเพิ่ม)
70	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวนันทพร หิรัญแก้ว	ป.ตรี การจัดการบริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	231,600 (19,300x12)	-	-	-	231,600

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะเดียวกันชีวิตการทำงานของแต่ละคนก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย บางคนต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ต้องเปลี่ยนหรือย้ายไปทำงานอื่นที่ตนไม่เคยเรียนรู้มาก่อนหรือไม่มีความถนัด ฉะนั้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะมีผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ตามมา เช่น ทำงานด้วยความล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระยะเวลา 3 ปี ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันให้มีความเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

1. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
2. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ อย่างน้อย

ปีละ 1 ครั้ง

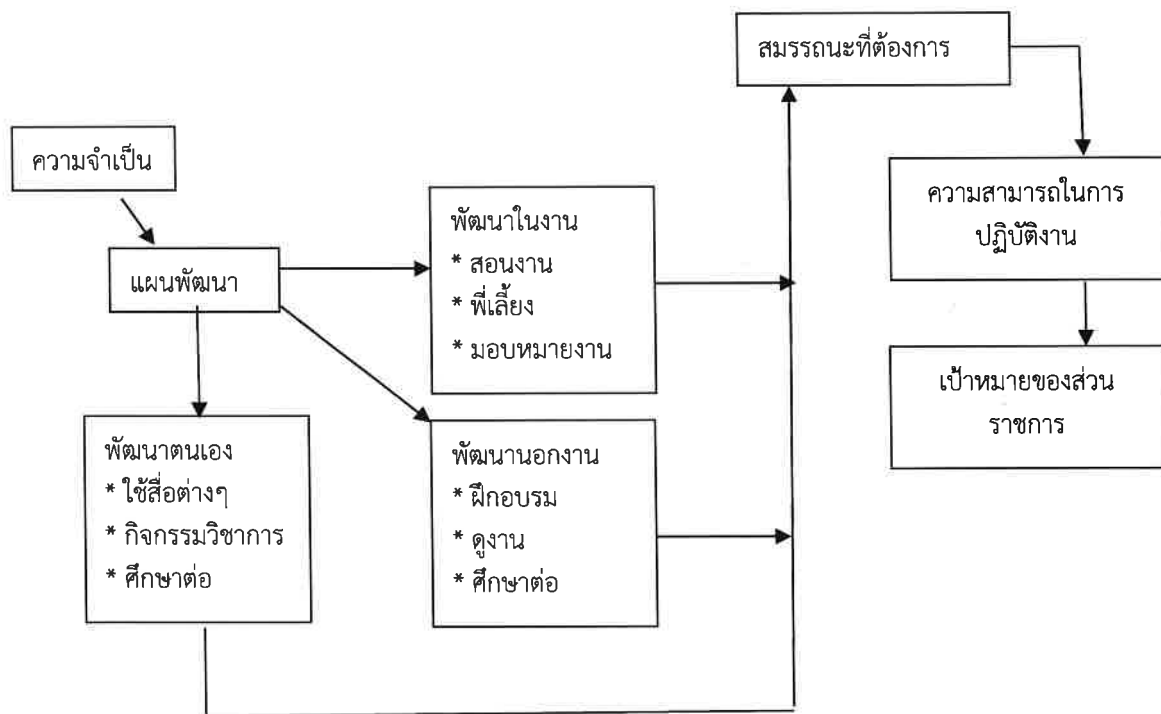
3. ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำ ตาม ฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม

4. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ดำเนินการ ทั้งนี้ตามความจำเป็นและฐานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอจตุรัส คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์

6. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเอง ปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการเพิ่มวิทยฐานะและวุฒิการศึกษาของพนักงาน

แผนผังการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ



13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. พึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 10 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ที่ ๑๕๔ / ๒๕๖๙

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๑๕ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามกฎหมายกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน

/บุคคล...



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โทร. 044-056007 ต่อ 13

ที่ ขย 80401/723

วันที่ 3 กรกฎาคม 2569

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ 154/2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาปรับปรุงอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีความเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าประชุมในวันอังคาร ที่ 7 กรกฎาคม 2569 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอให้เข้าร่วมประชุม ตามวันเวลา สถานที่ดังกล่าว

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

วัน อังคาร ที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ชั้น 2

ระเบียบวาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ 154/2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 3 สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 4 เสนอให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 5 เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

5.1 พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

.....

.....

5.2 พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ

.....

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

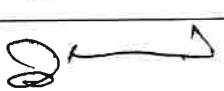
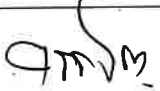
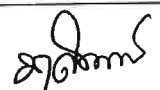
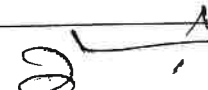
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ครั้งที่ 1/2569

วัน อังคาร ที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ชั้น 2

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1.	นายนิรวัช ครองบัวบาน	นายก อบต.หนองบัวบาน ประธานกรรมการ	
2.	นายนิกร โหมจตุรัส	ปลัด อบต. หนองบัวบาน กรรมการ	
3.	นางนภภรณ์ หาญรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
4.	นางนิชาภา จันทน์น้ำใส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
5.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
6.	นายครชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
7.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ	
8.	นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร	นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
9.	นางสาวนันท์เพชร หิรัญเขว้า	นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ	นันท์เพชร
10.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	
11.	นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	101
12.	นายเทพทวี หงษ์ไทย	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ	เทพทวี



(สำเนา)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันอังคาร ที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายนิรวัช ครองบัวบาน	นายก อบต.หนองบัวบาน ประธานกรรมการ	นิรวัช ครองบัวบาน
๒.	นายนิกร โสมจตุรัส	ปลัด อบต. หนองบัวบาน กรรมการ	นิกร โสมจตุรัส
๓.	นางนภภรณ์ หาญรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นภภรณ์ หาญรบ
๔.	นางนิชาภา จันทรน้ำใส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	นิชาภา จันทรน้ำใส
๕.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๖.	นายครรชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองช่าง กรรมการ	ครรชิต มิตรสันเทียะ
๗.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๘.	นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร	นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	มฤคินทร์ ตั้งเพียร
๙.	นางสาวนันท์ชพร หิรัญเขว่า	นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ	นันท์ชพร หิรัญเขว่า
๑๐.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๑๑.	นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	ยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน
๑๒.	นายเทพทวี หงษ์ไทย	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ	เทพทวี หงษ์ไทย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายนิรวัช ครองบัวบาน

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครี

นายก อบต.หนองบัวบาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๗๐ -๒๕๗๒

นายนิรวัช ครองบัวบาน ๔.๑ แจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

นายก อบต.หนองบัวบาน

๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ ๑๕๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วยระยะ 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบาย
ของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่
กฎหมายกำหนด โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.
จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตามรอบระยะเวลา 3 ปี ต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

นายนิรวัช ครองบัวบาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง ครับ

นายก อบต.หนองบัวบาน

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อ
ผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณใน
แต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณใน
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง
ปัจจุบัน

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ระดับตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีระดับดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

/(ค) ระดับสูง...

- (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 ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๔.๑ สายงานและตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีสายงานและตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู
- (๓) สายงานสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) , ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ข้อ ๔.๒ จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

/๔.๒.๑ สายงาน...

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง มีการกำหนดจำนวนผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒.๒ สายงานการสอน ให้กำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนจำนวนเด็กปฐมวัยต่อจำนวนครูผู้ช่วยและครู โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

(๒) ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยจำนวนห้องละ ๒๐ คน และหากมีเด็กปฐมวัยมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

๔.๒.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีครูผู้ช่วยและหรือครู ตาม ๔.๒.๒ (๑)

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

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 โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

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

๑/๓) ให้องค์กร...

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.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. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.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 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

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

โดยให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษา...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.)พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรระบุให้ตำแหน่ง

/ในงาน...

ในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๖ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๖.๗ การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการ เสนอข้อมูลโดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.อบต.จ.ชัยภูมิ และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ

นายนิกร โหมจตุรัส - ผมขออ้างอิงจากข้อมูลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570)

ปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งได้ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน และเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต่อไป มีรายละเอียดสาระสำคัญคือ จากการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นำสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของท้องถิ่น มาเป็นองค์ประกอบในการประเมินการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทั้ง ๘ ยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นให้มีทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจน พึ่งตนเองได้ทั้งการผลักดัน ส่งเสริมด้านการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ได้อาหารปลอดภัย มีการแปรรูปเพิ่มมูลค่า โดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาจากระดับครัวเรือนให้มีมาตรฐาน ที่นำเอาเทคโนโลยี ตลอดจนมุ่งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

จะเห็นได้ว่าพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานของเราส่วนมากจะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ปัจจุบันเรามีสถานีสูบน้ำ จำนวน 4 แห่ง และจะมีการถ่ายโอนสถานีสูบน้ำจากกรมชลประทานอีก 2 แห่ง นอกจากงานส่งเสริมการเกษตรแล้ว ในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบลหนองบัวบานก็ยังคงสำคัญอยู่ ซึ่งถนนบางเส้นอาจต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานและงานก่อสร้างอื่นๆ งานด้านสาธารณสุขการควบคุมโรคติดต่อ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนภายในตำบลได้มีสุขภาพที่แข็งแรง งานด้านการศึกษาเราควรส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ร่วมกันพิจารณาโดยให้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วยระยะ 3 ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 25542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ตลอดทั้งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

ขอสอบถามฝ่ายเลขา ปัจจุบันนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของเรามีภาระค่าใช้จ่ายตอนนี้อยู่เท่าไร

นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 33.03%ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 259 หลังปรับขดเซพพนักงานจ้างแล้ว

นายนิกร โฮมจัตุรัส - ตอนนีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร 35 อยู่ที่ 33.03 % ยังถือว่าสูงอยู่ ซึ่งยอดนี้ยังไม่ได้ปรับ
ปลัด อบต. เงินเดือนของข้าราชการ ครั้งที่ 1 รอบเมษายน 2569 และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 2 รอบตุลาคม 2569 และพนักงานจ้าง ครั้งที่ 2 รอบตุลาคม 2569 ใช้ไหมครับ

นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน ใช่ค่ะ ยังไม่ได้ปรับ ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้
นักทรัพยากรบุคคล คำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.2563 ด้วย แนวทางในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3 /ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง

/พ.ร.บ.ระเบียบ...

พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรฯ ดังนี้

“1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่
กำหนดตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ปรับลด
ค่าใช้จ่ายโดยจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็น
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณา
จ้างเหมาบริการตาม(2)

2) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การ
เก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

3) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อน
กำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”

นายนิกร โหมจตุรัส ตามที่ ก.กลาง ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กร
ปลัด อบต. ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
กับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558
ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เจตนารมณ์ของ ก.กลาง คือต้องการให้มี
ข้าราชการให้ครบตามโครงสร้าง อบต.หนองบัวบาน มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น จะต้อง
มี ข้าราชการ 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง ข้าราชการ 3 ตำแหน่ง ต้อง
มีตำแหน่งประเภทนักวิชาการอย่างน้อย 1 ตำแหน่ง ซึ่งจะครบตามโครงสร้าง จะเห็นได้ว่า
บางกองไม่มีตำแหน่งข้าราชการ มีแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งไม่เป็นไปตาม
เจตนารมณ์ของ ก.กลาง อาจจะเป็นเพราะตอนนี้ ภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ดังนั้น เรา
ควรมาพิจารณาปรับลดตำแหน่งงานที่มีปริมาณงานน้อย หรือมีแต่ไม่คุ้มกับค่าจ้าง หรือ
เป็นตำแหน่งที่ว่าง ถ้าหากจะเพิ่มอัตรากำลังควรเพิ่มในส่วนของข้าราชการที่เป็นตำแหน่ง
ที่สำคัญกับภารกิจงานที่เรามีอยู่ และต้องการคนมาทำงานเพื่อบริการประชาชน ทั้งในด้าน
โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เป็นต้น หรือในส่วน
ราชการนั้นไม่มีข้าราชการอยู่เลย ควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการเข้าไปนะ
ครับ ตามที่ฝ่ายเลขได้ชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้างต้นไปแล้ว ขอให้ทุก
ท่านได้พิจารณาตามเอกสารแสดงปริมาณงานของแต่ละสำนัก/กอง แต่ละตำแหน่ง ตามที่
ทางฝ่ายเลขได้แจกในที่ประชุม ว่ามีภารกิจงานไหนที่มีปริมาณงานน้อย หรือว่าไม่คุ้มค่า
กับค่าจ้าง หรือว่าอาจจะให้ตำแหน่งอื่นทำทดแทนกันได้

นายครรชิต มิตรสันเทียะ ในกองช่างตอนนี้มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น(ว่าง)
วิศวกรโยธา รักษาราชการแทน วิศวกรโยธา ชก.(มีนครอง) นายช่างโยธา ชก.(มีนครอง) ซึ่งยังไม่ครบตาม
ผู้อำนวยการกองช่าง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ผมจึงเสนอกำหนดตำแหน่ง

เพิ่มเติม...

เพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา ซึ่งในงานสำรวจ งานรังวัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนที่ ซึ่งในงานนี้มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ปัจจุบันข้าราชการที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอ ตลอดจนเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างด้วย สำหรับพนักงานจ้าง มีดังนี้ ผู้ช่วยนักผังเมือง(ว่าง) ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีนครอง) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีนครอง) พนักงานขับรถยนต์(รถซ่อมไฟฟ้า) (มีนครอง) คนงานทั่วไป(มีนครอง) ผมจึงขอเสนอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากเคยประกาศสรรหาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้มาสมัคร และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 และปรับเกลี้ยตำแหน่งด้วยครับ

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ 2 ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาราชการแทน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้น(ว่าง)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.(มีนครอง) พนักงานจ้าง มีดังนี้ พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) 2 อัตรา ว่าง 1 อัตรา มีนครอง 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา(มีนครองทั้งหมด) ผมจึงเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีผมทำงานอยู่คนเดียวในกอง ซึ่งอาจทำงานได้ไม่ทั่วถึงในงานที่รับผิดชอบ เช่น งานควบคุมโรคระบาด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และอื่นๆ บางครั้งอาจออกพื้นที่ไม่ทันเนื่องจากมีคนเดียว และไม่ครอบคลุมถึงความต้องการของประชาชน และผมขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากคนเก่าได้เกษียณไปแล้ว และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 อัตรา และพนักงานประจำรถขยะ จำนวน 2 อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายอีกทางหนึ่งด้วย และสามารถจ้างเหมาได้

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา

นางนภาพรณ หาดูรป กองคลัง ปัจจุบันมีข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น(ว่าง) นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(มีนครอง) ผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่ง พนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(ว่าง) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(ว่าง) สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ได้ทำเรื่องขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว พนักงานจ้าง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้(มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(มีนครอง) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)(มีนครอง) คนงานทั่วไป มี 3 อัตรา ว่าง 1 อัตรา มีนครอง 2 อัตรา สำหรับกองคลัง ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ

นางนิชาภา จันทรน้ำใส กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาการแทน สวัสดิการสังคม ต้น(ว่าง) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ชง.(มีนครอง) มีพนักงานจ้าง ดังนี้ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(มีนครอง) สำหรับกองสวัสดิการสังคม ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายนิกร โฮมจิตรัส พลัด อดต. ผมเห็นว่าในส่วนราชการที่ยังไม่มีข้าราชการประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป นั้น ควรมีอัตรากำลังของข้าราชการไว้ เพื่อจะได้มีข้าราชการมารับผิดชอบในส่วนราชการ โดยตรง ในการสรรหาอาจจะรับโอน(ย้าย) หรือขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ก็ได้ อย่างเช่น กองส่งเสริมการเกษตร ไม่มีการรอบอัตรากำลังข้าราชการประเภท วิชาการหรือประเภททั่วไปแม้แต่ตำแหน่งเดียว มีแต่จ้างเหมาบริการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานเอกสารสำนักงาน พื้นที่ตำบลหนองบัวบานส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตร ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเกือบทั้งหมด ดังนั้น จึงมีความสำคัญที่จะเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ ในตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เพื่อส่งเสริมศักยภาพ และขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง โคเนื้อและไก่บ้าน โดยดำเนินการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ไปพร้อมกัน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรจะเป็นการต่อยอดจาก ศักยภาพของตำบลหนองบัวบานที่มีอยู่แล้ว คือการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานทาง การเกษตร ระบบชลประทาน ระบบการผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในขณะ ที่ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนจะเน้นการน้อมนำแนวทางการ ดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หากได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านงานการเกษตรแล้ว จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผมขอเสนอเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา ผมขออ้างอิงจากข้อมูล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งได้ ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564 ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผล ข้อ 4.4 ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต 4.4.1 ผลประทบนำไปสู่ อนาคต “1.3 ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย การศึกษาดำ ประชาชนในตำบลยังมีความ รายได้น้อย มีหนี้สินเยอะ ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ค่าครองชีพสูง แนวทาง

ปัญหา...

ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ สาธิตการประกอบอาชีพ ช่วยเหลือประชาชนซ่อมแซมบ้านคนจน ผู้มีรายได้น้อย ส่งเสริมด้านการศึกษาโดยการจัดการบริการสาธารณูปโภค การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ให้กับเด็กนักเรียน จ้างเด็กนักเรียนในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อมีรายได้” จะเห็นได้ว่าในอนาคตการเรียนรู้นั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพ อบต.ควรส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ตลอดจนพัฒนาด้านศาสนา คุณธรรมจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่าสืบไป

ผมได้พิจารณาตามปริมาณงานที่ได้เสนอมาแล้ว ในงานประชาสัมพันธ์ ผมเห็นว่าในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จะต้องมีความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานพอสมควร เนื่องจากจ้างวุฒิปริญญาตรี โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ “1. ด้านการปฏิบัติการ 1.1 จัดกิจกรรมตามโครงการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 1.2 สำรวจความคิดเห็นของประชาชน และรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆ และสรุปผลเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ 1.3 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวิจัย วางแผนการประชาสัมพันธ์และติดตามผล ฯลฯ... 2. ด้านการวางแผน วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงาน ของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ฯลฯ...” ปัจจุบันงานประชาสัมพันธ์ของ อบต.หนองบัว บานนั้น มีปริมาณงานที่ไม่มากและมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อยเกินไป งานที่ทำได้แก่ ลงประชาสัมพันธ์ในเวปไซด์ เฟสบุค และประชาสัมพันธ์จดหมายข่าว ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละสำนัก/กอง เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยตรง อยู่แล้ว และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จะเห็นได้ว่างานประชาสัมพันธ์ที่ทำอยู่ตอนนี้มีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ “1. ด้านการปฏิบัติงาน (1.12) ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล งานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และงานประชุม ฯลฯ... 2. ด้านบริการ 2.1 ให้คำปรึกษาและแนะนำในเบื้องต้นแก่ บุคลากร ประชาชน ผู้ที่มาติดต่อและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ... 2.2 ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ... 2.3 ให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป” จะเห็นได้ว่าในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการได้กำหนดหน้าที่บริการประชาชน งานประชาสัมพันธ์ไว้อยู่แล้ว ซึ่งเป็นภารกิจงานที่ใช้เจ้าพนักงานธุรการมาปฏิบัติงานได้และตอนนี้ก็ทำอยู่แล้ว ตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.หนองบัวบาน มีตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการและผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา ถือว่าเพียงพอแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้อง...

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ที่จ้างวุฒิปริญญาตรี ซึ่งเป็นค่าจ้างที่สูงมาก จึงเสนอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างใหม่ และปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน โดยได้พิจารณาจากความยุ่งยากของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถมอบหมายส่วนงานอื่นที่มีอยู่ได้และหมดสัญญาจ้างในวันที่ 30 กันยายน 2569 ทั้งนี้ อาจจะพิจารณาจ้างเหมาในส่วนงานที่ยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบ ถือปฏิบัติตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท 0809.3 /ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ			
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา

นายนิรวัช ครองบัวบาน - ผมเห็นด้วยกับท่านปลัดครับ หัวหน้าสำนักปลัด มีความเห็นต่างจากนี้ไหมครับ
นายก อบต.หนองบัวบาน

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ แล้วแต่ดุลพินิจท่านนายก อบต.หนองบัวบานคะ
หัวหน้าสำนักปลัด

นางนภาพรณ์ หาญรบ ดิฉันคิดว่าที่ภาระค่าใช้จ่ายของเราสูง อาจเป็นเพราะ อบต.เราจ้างวุฒิปริญญาตรี
นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน มากเกินไปคะ
ผู้อำนวยการกองคลัง

นายนิรวัช ครองบัวบาน ในการปรับลด ยุบเลิกตำแหน่งนั้น ผมขอกำชับให้หัวหน้าส่วนราชการ ได้ประเมินผลการ
ประธานฯ ปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงาน ว่ายังมีการปฏิบัติงานอยู่ไหมหรือว่ามี แต่การจ้างงานไม่มี
ความคุ้มค่ากับค่าจ้าง ในอนาคตก็ต้องมีแนวโน้มที่จะปรับลด ยุบเลิกตำแหน่งอยู่แล้ว
คงไม่มีแผนการปรับอัตรากำลังเพิ่มในส่วนของพนักงานจ้าง เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ของเรายังถือว่าสูงอยู่ แต่ยังมีมีความจำเป็นหากต้องเพิ่มข้าราชการที่ยังมีความ
จำเป็นต่อการพัฒนาตำบลหนองบัวบานในด้านต่างๆ และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง
ครับ

/นางสาวอัญชลี...

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ สรุปว่าที่ประชุมมีความเห็นให้ยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
หัวหน้าสำนักปลัด ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่ง

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1) ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | จำนวน 1 อัตรา |
| 2) ผู้ช่วยนักผังเมือง | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 4) พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 5) พนักงานประจำรถขยะ | จำนวน 2 อัตรา |

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามโครงสร้างส่วนราชการ

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 2) นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 4) นายช่างสำรวจ ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |

มีท่านใดจะเสนอหรือมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าที่ประชุมเห็นชอบนะคะ

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๖. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองบัวบาน รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน รายละเอียดดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(รถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำอเนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-3-04-4202-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	เดิม							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) 10-3-05-4703-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ	
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด				
		เวลา 3 ปีข้างหน้า							
		2570	2571	2572	2570	2571	2572		
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) 10-3-06-3601-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-		
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 10-3-08-3803-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-		
<u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									รอการจัดสรรจาก สถ. /สำนักงานประมาณ
ครู 10-3-08-6600-283	1	1	1	1	-	-	-		
ครู 10-3-08-6600-284	1	1	1	1	-	-	-		

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ. /สำนักงานประมาณ
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโค้งไต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-08-6600-285								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
10-3-11-2105-001								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-11-4801-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
	เดิม	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) 10-3-14-3401-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	66	70	70	70	+4	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๘๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๗๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๖๒

จึงนำเสนอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอ
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ ให้ความ
เห็นชอบต่อไป

๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙
มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้อง
ประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการ
พัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ

๖) การติดตาม...

๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๒. ขัอระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๑๔

ส่วนที่ ๑

การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ ๒๔๑ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.อบต. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ฯลฯ

ข้อ ๒๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๔๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๔๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ ๒๔๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

/(๓) หลักสูตร..

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ ๓๐๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

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

๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)

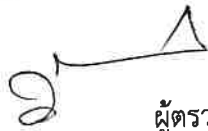


ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

