

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๔๒๓๑-๕๘๙๐

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ได้มีการจัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสม กับหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกจึงได้มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในครั้งนี้



(นายทองดี แสนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของ งาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ตามประกาศ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- ๑.๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๒ กองคลัง
- ๑.๓.๓ กองช่าง
- ๑.๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๔ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๔.๑ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี่ย ตำแหน่ง

๑.๔.๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความ รับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อ ฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอ เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญญัติตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีขอบเขตและสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะต้องมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ที่ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านโคกดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

๑. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ตั้งอยู่เลขที่ ๒๓๗ หมู่ที่ ๘ บ้านดงบัง ตำบลบ้านโคก อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ห่างจากที่ว่าการอำเภอสุวรรณคูหา ๑๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๐,๐๐๐ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดกับ ตำบลนาสี และตำบลดงมะไฟ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดกับ ตำบลนาดี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลสุวรรณคูหา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยรวมจะเป็นพื้นที่ราบสูง มีลำห้วยล้อมรอบเหมาะแก่การทำเกษตร และเป็นที่อยู่อาศัย

๓. ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของตำบลบ้านโคก จัดอยู่ในประเภทฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Savannah Climate) สภาพอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุม ฤดูฝนจึงมีฝนตกชุก ฤดูร้อนอากาศค่อนข้างร้อน ส่วนฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัด จัดอยู่ในภูมิอากาศเย็นสบาย อากาศร้อนจัดเดือนมีนาคม - เมษายน อากาศจะหนาวเย็นในช่วงเดือน พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ ฤดูฝนจะเริ่มเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม

๔. ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นที่ราบและสูงเหมาะแก่การทำเกษตรและเพาะปลูกข้าว

๕. ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ ห้วยโคโล่ ห้วยโซ่ ห้วยฮวก ห้วยตราด ห้วยโหม่ง พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลใช้น้ำประปาหมู่บ้าน

๖. ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าธรรมชาติ

ด้านการเมืองการปกครอง

๑. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนปอแดง (อยู่ในเขตเทศบาลบางส่วน)
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาโฆง
- หมู่ที่ ๖ บ้านโนนอุดม
- หมู่ที่ ๗ บ้านโนนกกข่า
- หมู่ที่ ๘ บ้านดงบัง
- หมู่ที่ ๙ บ้านต่างแคน
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกสอง
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านดงบัง
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านโคกกลาง (อยู่ในเขตเทศบาลบางส่วน)
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านเพ็กทอง
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านต่างแคนสอง

ด้านประชากร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๕,๘๕๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๙๖๑ คน หญิง ๒,๘๙๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๖๑.๐๑ คนต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๒	โนนปอแดง	๓๐	๓๑	๕๑	๘๒
๔	นาโฆง	๒๐๖	๔๐๒	๔๗๐	๘๗๒
๖	โนนอุดม	๒๔๘	๔๙๑	๔๕๔	๙๔๕
๗	โนนกกข่า	๑๕๑	๓๑๒	๒๘๓	๕๙๕
๘	ดงบัง	๑๕๖	๓๔๘	๓๓๕	๖๘๓
๙	ต่างแคน	๒๐๕	๓๕๓	๓๓๙	๖๙๒
๑๐	โคกสอง	๗๗	๑๓๕	๑๒๖	๒๖๑
๑๒	ดงบังน้อย	๑๒๘	๒๕๙	๒๔๑	๕๐๐
๑๓	โคกกลาง	๗๑	๑๐๔	๑๐๐	๒๐๔
๑๔	เพ็กทอง	๙๐	๑๗๔	๑๕๗	๓๓๑
๑๕	ต่างแคนสอง	๑๔๔	๓๕๑	๓๕๐	๖๙๑
รวม		๑,๕๐๗	๒,๙๖๑	๒,๘๙๖	๕,๘๕๗

ด้านเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ไร่ อ้อย ยางพารา ข้าวโพดและปลูกผัก ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

๒. การประมง

ในชุมชนตำบลบ้านโคกมีการทำประมงแบบเลี้ยงในครัวเรือนคือ บ่อเลี้ยงปลา

๓. การปศุสัตว์

ในชุมชนตำบลบ้านโคกมีการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลัก และอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระจับปี่

สภาพปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย
- ถนนบางเส้นทางยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง
- ท่อระบายน้ำอุดตัน
- บางพื้นที่ไม่มีท่อ/รางระบายน้ำ
- บางพื้นที่ยังขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
- บริเวณทางสาธารณะยังติดตั้งไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และบางแห่งเกิดการชำรุดเสียหาย
- คูคลองหลายสายตื้นเขิน
- ระบบประปายังไม่ทั่วถึง

๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดพันธุ์พืชที่ดี
- ขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร
- เกษตรกรนิยมใช้สารเคมีซึ่งมีราคาแพง
- ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- ไม่มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓ ด้านสังคม

- มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ทางการเกษตร
- ขาดความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- บุคลากรในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ
- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
- ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันยาเสพติด
- ครอบครัวมีเวลาให้กันน้อยลง เพราะภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น

๔ ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย
- ขาดสถานที่ออกกำลังกาย

๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ยังไม่มีพื้นที่กำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ
- ยังไม่มีบริการรถเก็บขยะภายในตำบล
- ประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ทำให้ค่อย ๆ สูญหายไป

๗ ด้านการเมืองและการบริหาร

- ประชาชนเข้าร่วมเวทีประชาคมน้อย
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่น้อย
- ประชาชนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี

ความต้องการของประชาชน

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างซ่อมแซมถนน
- ลอกท่อระบายน้ำ
- วางท่อระบายน้ำ
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ขยายเขต/ติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า
- ขุดลอกและกำจัดวัชพืช
- ก่อสร้างซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน

๒ ด้านเศรษฐกิจ

- มีพันธุ์พืชที่ดีไว้เพาะปลูก
- ขุดลอกคลอง
- ส่งเสริมการทำปุ๋ยชีวภาพ
- ส่งเสริมอาชีพ

๓ ด้านสังคม

- มีการออกตรวจเพื่อเฝ้าระวัง
- ฝึกอบรม/ทบทวน อปพร.
- ก่อสร้างสนามเด็กเล่น ลานดนตรี กีฬา
- จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด
- ส่งเสริมให้ครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

๔ ด้านสาธารณสุข

- จัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย
- ก่อสร้างสวนสุขภาพ

๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ปลุกป่าชุมชน
- จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ
- จัดส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗ ด้านการเมืองและการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
- ซ่อมแซมปรับปรุงหอกระจายข่าวเสียงตามสาย
ประชาสัมพันธ์/อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของท้องถิ่นให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง
๔. วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
๒. พัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันและติดต่อ
๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับชีวิตแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรค
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบ

แนวทางการพัฒนา

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ฝั่ระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเรียบร้อยและสิ่งแวดล้อม
๔. บำบัดและจัดการขยะ
๕. ป้องกันอุทกภัย
๖. พัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น
๕. ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชน ซึ่งสามารถแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖(๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา โภกาส และผู้ด้อย (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗(๙))

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรตามหลัก SWOT Analysis
วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)
ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ</p> <p>๑.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๓ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๑.๔ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๑.๕ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p>๑.๖ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่</p> <p>๑.๗ มีการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p> <p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อบต.มีอำนาจในการบริหารจัดการงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว</p> <p>๒.๒ มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่</p> <p>๒.๓ การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตามแผนการกระจายอำนาจฯ</p> <p>๒.๔ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบพิเศษ/เต็มรูปแบบ</p>	<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ ขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต พื้นที่บางส่วนยังอยู่ในความดูแลของ พรบ.จัดรูปที่ดิน ทำให้ อบต.ไม่มีอำนาจที่จะออกข้อกำหนดหรือออกข้อบัญญัติมาบังคับใช้ได้เต็มพื้นที่ บางส่วนอยู่นอกเขตควบคุมอาคารและเขตผังเมือง การก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จึงไม่มีการควบคุม</p> <p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจขาดความชัดเจน</p> <p>๒.๒ การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานจากต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ</p> <p>๒.๓ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง</p> <p>๒.๔ ระเบียบยังขาดความชัดเจน มักถูก สตง.ทักท้วงอยู่เสมอ</p> <p>๒.๕ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค</p> <p>๒.๖ กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีช่องโหว่ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่</p>
<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุม ฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ บุคลากรมีการโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ บุคลากรไม่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน</p> <p>๓.๓ ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนงานมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต.</p> <p>๓.๕ บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ ไม่เรียนรู้งาน</p> <p>๓.๖ มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกแบบเครือญาติในชุมชน</p>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ</p> <p>๔.๒ ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง</p>	<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี</p> <p>๔.๒ งบประมาณจำนวนมากใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ด้านอื่น ๆ ขาดการพัฒนา เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต</p> <p>๔.๓ รายได้จากการจัดเก็บภาษีมีแนวโน้มลดลง</p>

ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ (Area - Based) และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ ภายในปี ๒๕๕๗ ไม่มีทิศทางที่แน่นอนในการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๓ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลการบริหารงานได้</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๒.๒ การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า</p> <p>๒.๓ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๔ อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท</p>	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค/บริโภค เช่น น้ำมัน ข้าวสารอาหารแห้ง ยารักษาโรค แพงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด</p> <p>๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๕ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๕ ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว</p> <p>๒.๖ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม</p>
<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p>	<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตั้งอยู่ครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p> <p>๓.๓ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาหยาเสฟติดเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๓.๔ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ นโยบายการแก้ไขและป้องกันปัญหาหยาเสฟติดเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๔.๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พักหนี้เกษตรกรที่มีหนี้ต่ำกว่า ๕๐๐,๐๐๐ บาท - ค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท - ปริญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท - เบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันไดสำหรับผู้สูงอายุ - มาตรการบ้านหลังแรกและรถยนต์คันแรก <p>๔.๓ ยกระดับราคาสินค้าเกษตรและให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่งเงินทุน</p>	<p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหาหยาเสฟติด แหล่งอบายมุขเป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ นโยบายส่วนใหญ่ของรัฐบาลเป็นนโยบายประชานิยม ขาดความจริงใจในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน</p> <p>๔.๒ นโยบายบางนโยบายที่ไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p>
<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p>	<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ กฎหมายและข้อกำหนดเรื่องการควบคุมมลพิษปัญหามลพิษทางน้ำและอากาศ</p> <p>๕.๒ ระบบรีไซเคิล</p> <p>๕.๓ ระบบกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันท่วงทีตลอดเวลา</p>	<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่น ประจำปี
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นใหม่ โดยเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา และคนงานทั่วไปจำนวน ๔ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อ.บ.จ. เทศบาล และ อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านโคก ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแบ่งส่วนราชการ ภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้าง ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๙ งานเลขานุการ อบต.</p>	<p>หมายเหตุ</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพ</p> <p>๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน</p> <p>๒. พัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันและติดต่อ</p> <p>๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับชีวิตแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรค</p> <p>๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ</p> <p>๑. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ฝึกระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรียบร้อย และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. บำบัดและจัดการขยะ</p> <p>๕. ป้องกันอุทกภัย</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น ๕. ปรับปรุงและพัฒนารายได้
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. พัฒนาปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบประปาหมู่บ้าน ๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง ๔. วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม
ไม่มี	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

“บ้านเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจรุ่งเรืองค้ำชูชาติ ประชาชนมีความสุข ก้าวไกลการพัฒนา”

พันธกิจ (Mission) :

๑. การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีและได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้คุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ชุมชนเข้มแข็ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวน ตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน ปรับ ตำแหน่ง การโอน การลาออก ๆ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคน ให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควร
๔. มอบให้ใครดำเนินการแทนรวดเร็วหรือไม่งานปัจจุบันและอนาคต
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและ
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถทักษะเหมาะสมกับ
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ หน่วยงานมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม / ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- | | |
|------------------|------------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำงาน | ๕ วัน |
| ๑ ปีจะมีวันทำงาน | ๒๖๐ วัน |

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐ วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๓๐x๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนว สำหรับการ กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณ โดยวิธี ธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนม่วง ได้กำหนดโครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน และใน ปัจจุบัน โครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนม่วง มีจำนวนบุคลากรที่สามารถบริหาร จัดการองค์กร ได้ โดยการเปลี่ยนงานให้ผู้ที่มิอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน แต่งานบางงานจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ เฉพาะในการปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงสุดกับประชาชน ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ มิอยู่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถ วิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

มีนักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คือ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างสำนักปลัด มีหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง สำนักงานปลัดมีทั้งงานด้านสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยี งานบุคลากร งาน โครงการต่าง ๆ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์ ระบบงาน

ธุรการ และงานการประชาสัมพันธ์ ต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ ๆ และงานอื่น ๆ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)
๖. นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๗. นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)
๘. ครู คศ.๑	จำนวน ๒ อัตรา (เต็ม)
๑๐. ครู คศ.๒	จำนวน ๒ อัตรา (เต็ม)
๑๑. ครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ธุรการสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานนโยบายและแผน)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๓. พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๔. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๕. พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๗. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๔ อัตรา (เต็ม)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. นักการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๕ อัตรา (เต็ม)
๓. คนงาน (ปฏิบัติงานด้านป้องกันฯ)	จำนวน ๒ อัตรา (เต็ม)
๔. คนงาน (ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๕. คนงาน (ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)
๖. คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ปัจจุบันปริมาณงานของกองคลัง มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงาน ด้านเกี่ยวกับสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่าง ๆ จัดค้ำจัดเก็บภาษี งานจัดเก็บประปา งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าของทางราชการ

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา (เต็มว่าง)

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| ๑. คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง) |
|-----------------------------|--------------------------|

กองช่าง

ตามโครงสร้างกองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับปริมาณงานต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น งานด้านการสำรวจ

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยช่างประปา | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. คนงาน (ปฏิบัติงานซ่อมแซมระบบไฟฟ้า) | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. คนงาน (ปฏิบัติงานซ่อมแซมระบบท่อประปา) | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ขอกำหนดเพิ่มหน่วยตรวจสอบภายในและพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
|---------------------------|----------------------------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑			
๔	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานวิเคราะห์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
		๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๓๖	๓๗	๓๗	๓๗	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาด			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๗,๒๕๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๐๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๑๖,๐๐๐	๔๒๙,๐๖๐	๔๔๓,๑๒๐	จำเพิ่มเติม	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มเติม	
	สิ้นปีปกติ																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๓๕๑,๓๒๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๗,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๕๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๒๐	(๓๒,๕๕๐)	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	จำเพิ่มเติม	
๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๑๙๙,๙๔๐	๒๐๗,๑๖๐	๒๑๙,๓๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙๔,๖๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๑๖,๘๕๐	(๑๕,๕๐๐)	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙๔,๖๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๑๖,๘๕๐	(๑๕,๕๐๐)	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	จำเพิ่มเติม	
๑๑	ครู	ค.ศ.๒	๑	๓๑๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๒๗,๑๒๐	(๑๒,๒๐๐)	
๑๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๓๐๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๒,๖๕๐	๓๐๒,๖๕๐	๓๑๔,๒๐๐	(๑๑,๐๐๐)	
๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๙๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๙๑,๑๒๐	๒๙๑,๑๒๐	๒๙๙,๑๒๐	(๘,๐๐๐)	
๑๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๘๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๘๐,๙๒๐	๒๘๐,๙๒๐	๒๘๘,๙๒๐	(๘,๐๐๐)	
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จำเพิ่มเติม	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๔๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๙,๘๓๐	๒๕๙,๒๘๐	๒๖๙,๕๓๐	(๑๐,๓๕๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๑๘๔,๗๐๐	๑๙๒,๑๕๐	๑๙๙,๖๐๐	(๗,๔๕๐)	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๒๐๐	(๕,๒๐๐)	
๑๙	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๗๕,๘๑๐	๑๘๑,๘๑๐	๑๘๖,๘๑๐	(๖,๐๐๐)	
๒๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๕,๒๘๐	(๖,๐๐๐)	
๒๑	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๑๐	๑๖๖,๒๑๐	(๖,๒๕๐)	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๙,๐๐๐	จำเพิ่มเติม	
	รวม/ยอดยกไป		๒๒	๕,๑๖๓,๐๖๐	๑๓๒,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	๐	๐	๐	๕๐๓,๙๕๐	๕๐๓,๙๕๐	๕๐๓,๙๕๐	๕,๖๖๖,๐๐๐	๕,๖๖๖,๐๐๐	๕,๖๖๖,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาด		อัตราค่าจ้างเดิม(ก)				ค่าใช้จ่ายรวม(ค)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๖
๒๓	นักการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๔	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๕	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๖	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๗	คณงานประจำราชการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๘	คณงานประจำราชการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๙	คณงานประจำราชการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๐	คณงานประจำราชการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๑	คณงานประจำราชการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๖๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๖๖,๙๒๐	(๑๓,๙๒๐)		
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๖๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๓,๕๖๐)		
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๖๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๓,๙๒๐)		
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๓,๕๖๐)		
๓๖	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๓๗	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
	กองคลัง																
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๔๙๗,๙๒๐	๕๐๘,๒๒๐	(๓๕,๒๒๐)	
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติกร	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)	
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๒,๕๑๐)	
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่างเดิม	
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่างเดิม	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๖๕,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๗,๒๐๐	๑๗๖,๗๒๐	(๑๓,๘๒๐)		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๑๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๗,๘๘๐)		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๗๖๐	(๑๒,๐๐๐)		
๔๖	คณงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	รวม/ยอดยกไป		๒๔	๓,๘๓๓,๑๒๐	๔๒๒,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๖๖,๔๘๐	๖๘,๒๘๐	๓,๙๕๑,๖๐๐	๔,๐๘๙,๘๘๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)					ค่าใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
	กองช่าง																			
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑											
๔๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	-	๒๙๗,๙๐๐	๐		๑	๑	๑											
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐		๑	๑	๑											
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐		๑	๑	๑											
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑											
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างประปา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑											
๕๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑											
๕๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑											
(๕)	รวม		๕๔	๑๐,๔๓๓,๙๖๐	๒๑๖,๐๐๐		๕๔	๕๔	๕๔											
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

เป็นเงิน

๓๖,๒๔๕,๗๓๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

เป็นเงิน

๓๘,๐๕๘,๓๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

เป็นเงิน

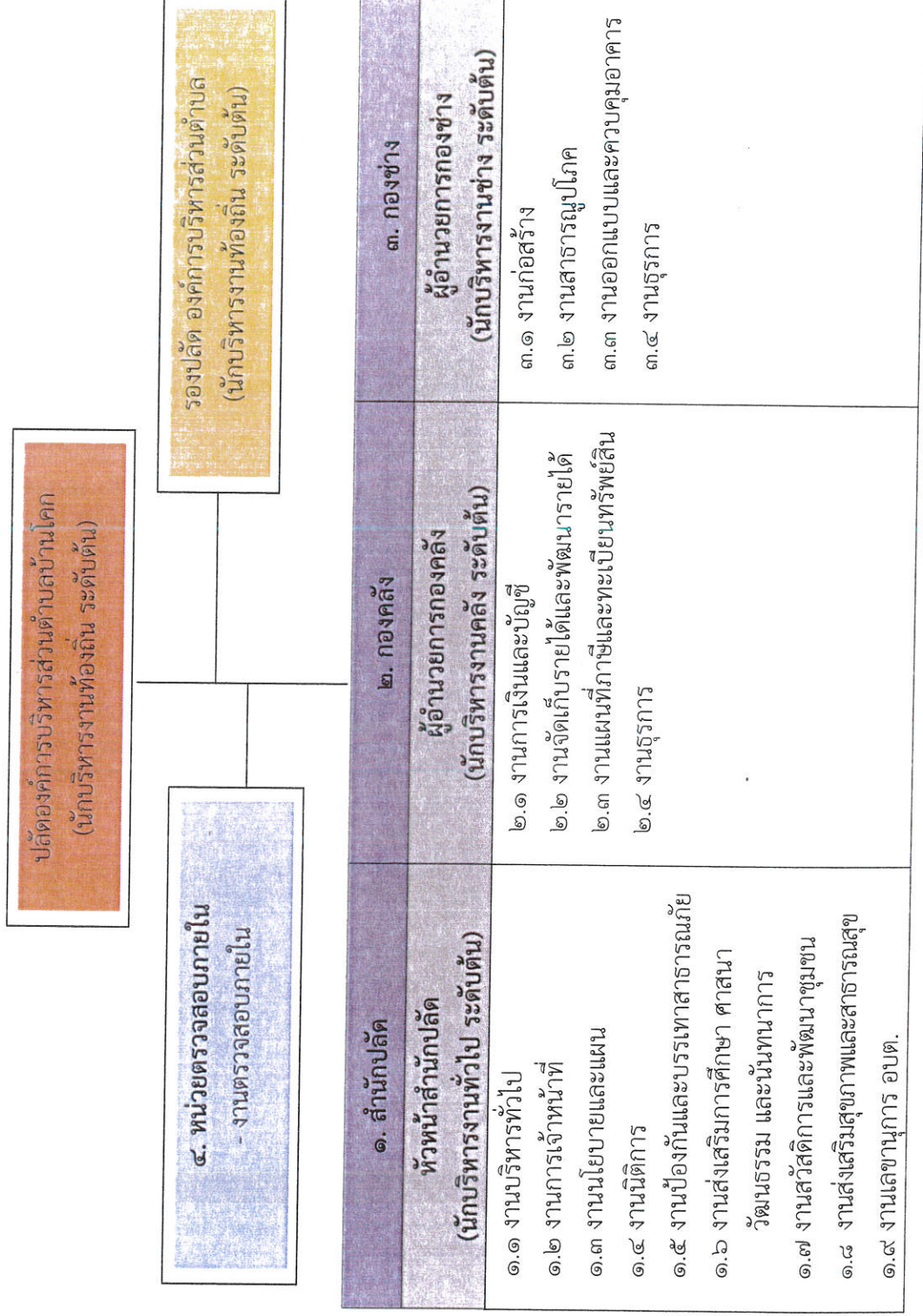
๓๙,๙๖๑,๒๑๕

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

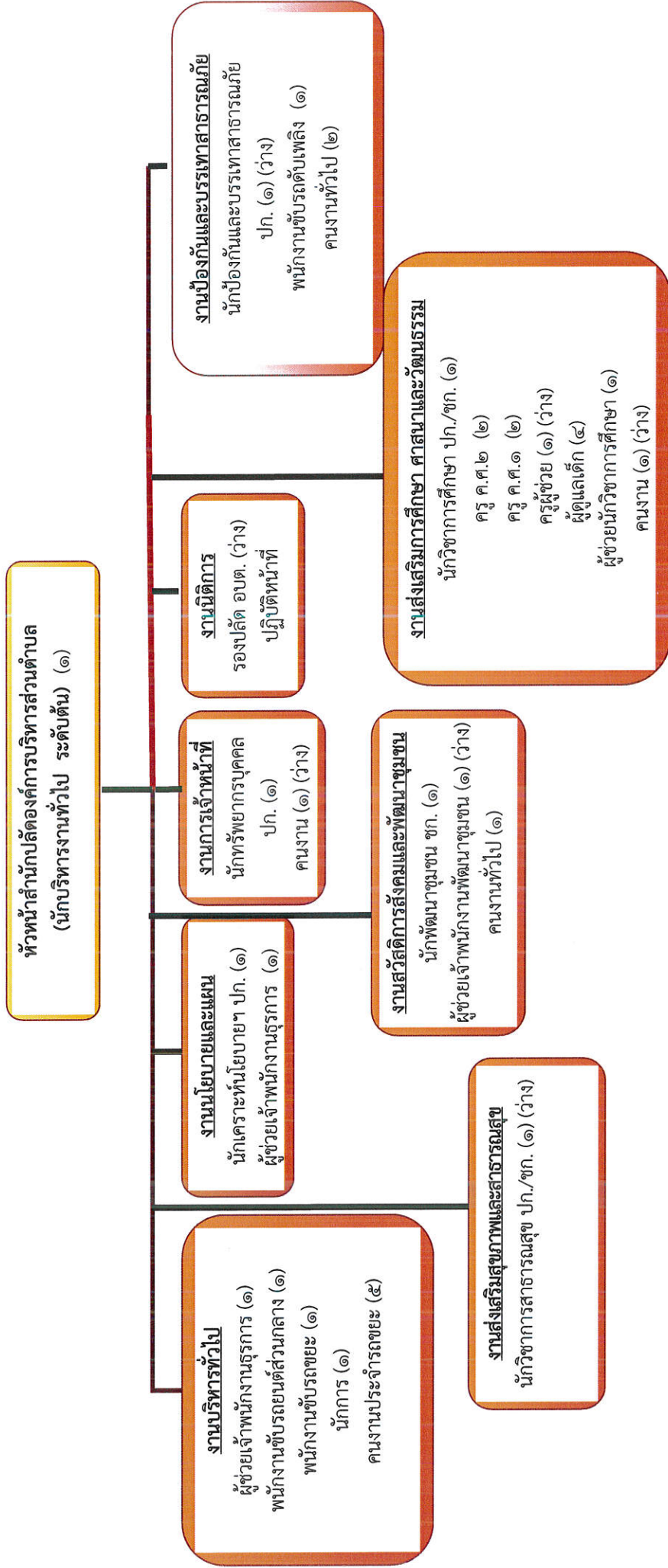
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

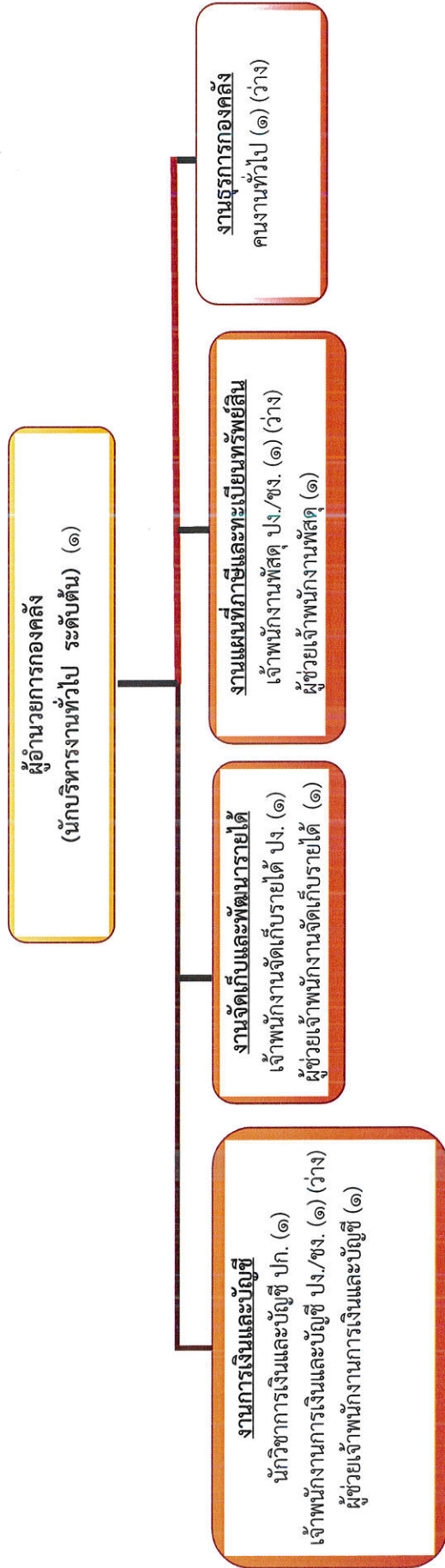


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



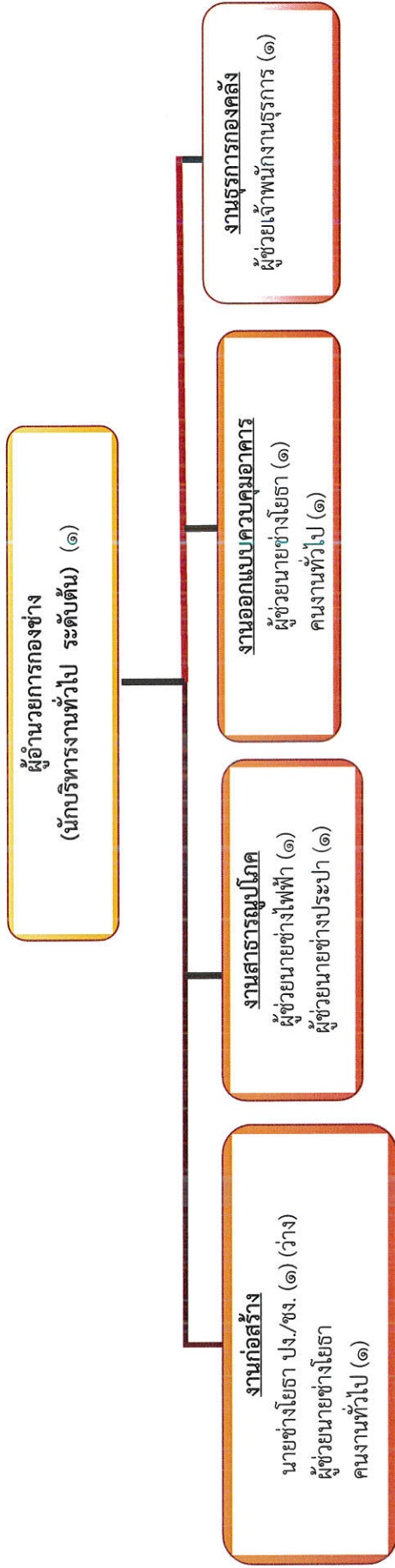
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ขง.	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒		การกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑			๕	๑			๑	๒	๒	๑๑	๑๑	๓๔

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	ครุผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑		๓					๓	๑	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	ครศ.๑	ครศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑					๑				๔	๒	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักงานปลัด ทบวงส่วนตัวปลัด											
๑. นายพงษ์ศักดิ์ สนสมัยพงศ์กุล	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๑๖๐
๒. (ว่าง)		๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๔๓,๙๔๐
๓. (กำหนดเพิ่ม)		๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔. นางกานต์พิชชา ทักสวน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๕. นายบุญยง ธิปไตย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๖. (ว่าง)		๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๗. นางสาวกาญจนา บุตรโคตร	คุรุศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๘. นายอนันต์ สุทธิสอน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๙. นายรชต สิมสวัสดิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐.(ว่างเต็ม)		๗๐-๗๐-๐๑-๗๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๗๐-๐๑-๗๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๑.นางอุดม แก้วกวงพาน	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ครู	คศ.๒	-	ครู	คศ.๒	๓๑๕,๑๒๐ (๒๖,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.นางอรุณ ศาลา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ครู	คศ.๒	-	ครู	คศ.๒	๓๐๒,๖๕๐ (๒๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓.นางจันทร์ศรี สากวีสัย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	๒๙๑,๑๒๐ (๒๔,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔.นางสาวนภกร แขนง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	๒๘๐,๙๒๐ (๒๓,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕.(ว่างเต็ม)		-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเต็ม) เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖.นางพิชญธิดา แดงนา		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๔๔,๐๘๐ (๒๐,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๐๘๐
๑๗.นางสงวาทวีร์ ญูยางฝื่อ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๗,๒๔๐
๑๘.นายพรธรรมกร แดงนา		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๑๙.นายพงษ์ศักดิ์ แดงนา		-	พนักงานขับรถยนต์เพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์เพลิง	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๒๐.นายสมพงษ์ ทายัง		-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๕๖,๓๒๐ (๑๓,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๓๒๐
๒๑.นายสุรชัยนต์ ชินศรี		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๒๒.(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
หญิงนางฉวีฉวีฉวีฉวี		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓.นางสาวสุนิษา ทาเหล็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๓,๕๖๐ (๑๓,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๔.นางสาววดี แก้วปัด		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๕.นางสาวจันทร์รัตน์ ช้วยวัน		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๖.นางสาวปติชติ ทัทธานี		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
หญิงนางฉวีฉวีฉวี		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗.นายบุญเลิศ จันทิเทศ		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘.นายวิจิตร ลือคำหาญ		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙.นายวิทยา นามลี		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐.นายเสถียร แสนคำ		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑.นายอนันท์ จันทิเทศ		-	นางงานประจำราชการ	-	-	นางงานประจำราชการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒.นางศศดาวลัย เจริญมา		-	นักการ	-	-	นักการ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓.นางปรีดา ศรีสวัสดิ์		-	นางงาน	-	-	นางงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔.นายทองทูน จันทิเทศ		-	นางงาน	-	-	นางงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕.นายสลาย ผลสวัสดิ์		-	นางงาน	-	-	นางงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖.(ว่าง)		-	นางงานทั่วไป	-	-	นางงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๓๗.(ว่าง)		-	นางงานทั่วไป	-	-	นางงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กมลศักดิ์ หมื่นวังสวนบัวบด												
๓๘.นางสาวกฤษณาสุราษฎร์ เสนา	ศาสตราจารย์ มหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๔,๖๕๐	
๓๙.นางณัฐภูมิภล วิเศษหอม	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๗๐-๓-๐๕-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๗๐-๓-๐๕-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐	
๔๐.นางสาววราภรณ์ ราวใหม่	ปวส.	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๔๑.(ว่าง)		๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๙๐๐	
๔๒.(ว่าง)		๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๙๐๐	
หม่อมราชวงศ์ดวงแก้วภักดี ๔๓.นางสาววาปี สุขมา												
๔๔.นางสาวอ้อมใจ ดวงแก้ว		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๘๕๐ (๑๓,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๕๐	
๔๕.นางสาวพัชราภรณ์ บุตรดวงค์		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๒๑๒,๑๖๐ (๑๗,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๒,๑๖๐	
หม่อมราชวงศ์หญิง ๔๖.(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๐๐๐	
		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน			
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗. นายศุภกร วรวิสัย		๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕๓,๕๘๐ (๒๕,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๕๘๐	
๔๘. (ว่าง)		๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๕๐๐	
พนักงานช่างควบคุมงาน												
๔๙. นางสาวปณิศา จักขุทิพย์		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐	
๕๐. นายอภิศักดิ์ พัฒนะแสง		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๖,๓๖๐	
๕๑. นายสุสิทธิ์ ผดุงศิลป์		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๕๒. นายสุทัศน์ จินดาแพง		-	ผู้ช่วยนายช่างประปา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๕๓. นายพรพิทักษ์ แก้วน้อย		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔. นายอภิชาติ สวัสดิ์		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบตและเมืองพัทยา) กำหนด แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบตและเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ

ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. / ๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ที่ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ, เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก โทร. ๐-๔๒๓๑-๙๘๙๐
ที่ นภ ๗๑๕.๐๑/๕๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่อง ประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับแก้ตำแหน่ง

๒.๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ

๒.๒.๑ สำนักปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

/๓.ชื่อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

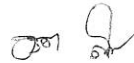
๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรพิจารณา กำหนดวันประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่ อบต.บ้านโคก

๕. ข้อเสนอ

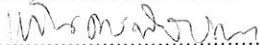
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวต่อไป



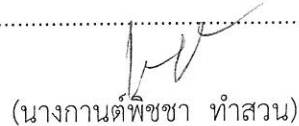
(นายรชต สิมสวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.



(ลงชื่อ)




(นางกานต์พิชชา ทำสวน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.



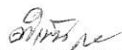
(ลงชื่อ)




(นายพงศักดิ์ สมสมัยพงศ์กุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก



(ลงชื่อ)



(นายทองดี แสนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ที่ ๒๘/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.กำหนด)

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแผน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายทองดี แสนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก โทร. ๐-๔๒๓๑-๙๙๙๐

ที่ นก ๗๑๕.๐๑/๕๘

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ จึงขอเชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทองดี แสนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ทราบ

นายพงศ์ดี สมสมัยพงศ์กุล

นางกานต์พิชชา ทำสวน

นางสาวกฤษณาสุราลัย เสนา

นายสาคร วรวลัย

นายรชต สิมสวัสดิ์

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกองคลัง


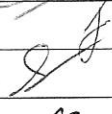
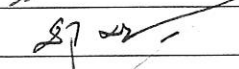



ผู้อำนวยการกองช่าง

เลขานุการ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

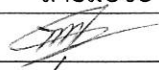

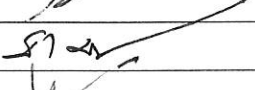
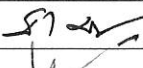

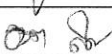
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทองดี แสนคำ	ประธาน	
๒	นายพงศ์ดี สมสมัยพงศ์กุล	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวกฤษณาสุราษฎร์ เสนา	คณะกรรมการ	
๔	นายสาคร วรวลัย	คณะกรรมการ	
๕	นางกานต์พิชชา ทำสวน	คณะกรรมการ	
๖	นายรชต สิมสวัสดิ์	เลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทองดี แสนคำ	ประธาน	
๒	นายพงศ์ศักดิ์ สมสมัยพงศ์กุล	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวกฤษณาสุราลัย เสนา	คณะกรรมการ	
๔	นายสาคร วรวัลย์	คณะกรรมการ	
๕	นางกานต์พิชชา ทำสวน	คณะกรรมการ	
๖	นายรชต สิมสวัสดิ์	เลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ที่ ๒๘ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
 - ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ
 - ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการ ทราบก่อนครับ ซึ่งประกอบด้วย

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก โครงสร้างเดิม
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก โครงสร้างใหม่
- ภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ - หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไปมีดังนี้ครับ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการ หลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือ
โครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้ครับ

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	<p>มี ๔ ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน 	<p>สำนักงานเลขานุการ อบต.</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>กองประปา</p> <p>กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>กองการแพทย์</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>กองกิจการพาณิชย์</p> <p>กองกิจการขนส่ง</p> <p>กองพัฒนาชนบท</p> <p>กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>กองนิติการ</p> <p>กองวิเทศสัมพันธ์</p> <p>กองเทศกิจ</p> <p>กองผังเมือง</p> <p>กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพช.</p> <p>กองการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>กองสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>

<p>สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ</p>	<p>มี ๘ ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน 	<p>สำนักงานเลขานุการ อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพข. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
---	---	---

๑. ประกาศดังกล่าวข้างต้น เนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกี่ยตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้ครับ

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๓๖,๒๔๕,๗๓๑	๑๒,๕๕๔,๓๔๓	๑๒,๙๓๒,๘๑๗	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ
	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๗	คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๘	

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้น ตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม
ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายรชต สิมสวัสดิ์)

เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพงศักดิ์ สมสมัยพงศ์กุล)

คณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายทองดี แสงคำ)

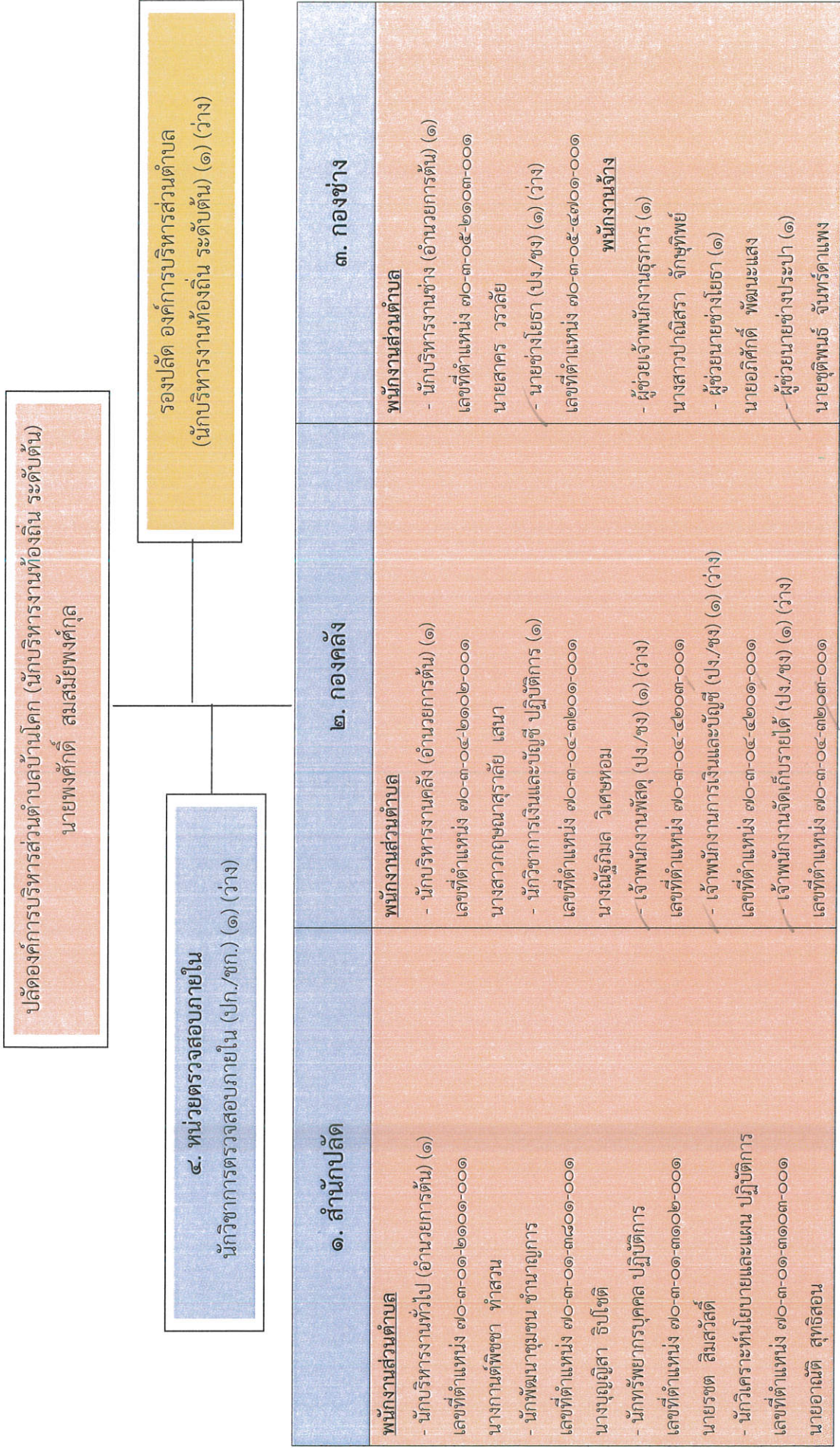
ประธานกรรมการ

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

การอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ กำหนดใหม่/ยุบ ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕-๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก		ชรก/พนง.จ้างในส่วน ราชการที่ขอเพิ่ม/ลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๖			
<p>๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่างเต็ม)</p> <p>๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัด อบต.</p> <p>๔. หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)</p> <p>๖. นักวิชาการศึกษา (ปก.)</p> <p>๗. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)</p> <p>๘. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)</p> <p>๙. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ว่างเต็ม</p> <p>๑๐. นักป้องกันและบรรเทาฯ (ปก./ชก.) ว่างเต็ม</p> <p>๑๑. ครู คศ.๒</p> <p>๑๒. ครู คศ.๒</p> <p>๑๓. ครู คศ.๑</p> <p>๑๔. ครู คศ.๑</p> <p>๑๕. ครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑๖. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p> <p>๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ธุรการกลาง)</p> <p>๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานวิเคราะห์ฯ)</p> <p>๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่างเต็ม)</p> <p>๒๐. พนักงานขับรถดับเพลิง</p> <p>๒๑. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง</p>	<p>+๑</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปก/ชก ๗๐-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน - ชรก ๐ คน - พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๐ คน - พนักงานจ้างทั่วไป ๐ คน</p>	<p>๑. เป็น อบต.สามัญ ๒. จำนวนประชากร ๔,๘๕๗ คน ๓. พื้นที่ ๙๖ ตร.กม. ๔. จำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน ๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คือ ๓๖,๒๕๕,๓๓๑ บาท ๖. กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๕๔ คน ๖.๑ กรอบอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๒๒ คน - ปฏิบัติงานจริง ๑๔ คน อัตรากว่าง ๘ คน ๖.๒ กรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ - อัตราก ๖.๓ กรอบอัตรากำลังพนักงาน จ้างทั้งหมด จำนวน ๓๒ คน แบ่งเป็น ๖.๓.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน ปฏิบัติงานจริง ๑๗ คน ว่าง ๑ คน ๖.๓.๒ พนง.จ้างทั่วไปจำนวน ๑๔ คน ปฏิบัติงานจริง ๑๑ คน ว่าง ๓ อัตราก</p>			

<p>๒๒. พนักงานขับรถยนต์ ๒๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>พนักงานช่างทั่วไป</u> ๒๗. นักร้อง ๒๘. คนงานประจําโรงขยะ ๒๙. คนงานประจําโรงขยะ ๓๐. คนงานประจําโรงขยะ ๓๑. คนงานประจําโรงขยะ ๓๒. คนงานประจําโรงขยะ ๓๓. คนงาน ๓๔. คนงาน ๓๕. คนงาน ๓๖. คนงาน (ว่างเต็ม) ๓๗. คนงาน (ว่างเต็ม) กองคลัง ๓๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (อํานวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๓๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) ๔๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.) ๔๑. เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม) ๔๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๔๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๔๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>พนักงานช่างทั่วไป</u> ๔๖. คนงาน (ว่างเต็ม) กองช่าง ๔๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (อํานวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p>			<p>สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กําหนดส่วนราชการหลัก เพิ่มได้แก่ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากองในโครงสร้างส่วน ราชการใหม่ จึงกําหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕- ๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ไว้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>๖.๔ พนักงานครูที่จ่ายจากเงิน อุดหนุน จำนวน ๖ อัตรา - ช่างราชการ/พนักงานครู ปฏิบัติงานจริง ๔ คน อัตราว่าง ๑ อัตรา - พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติงานจริง ๔ คน อัตราว่าง - อัตรา ๗. สายงานผู้บริหารตามแผน อัตรากำลังฯ จำนวน ๕ อัตรา - ปฏิบัติงานจริง ๔ คน - อัตราว่าง ๑ อัตรา ๘. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลตามมาตรา ๓๕ ๘.๑ ปี ๖๔ จำนวน ๑๒,๙๓๒,๘๑๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๘ (คิดจาก ฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๓๖,๒๔๔,๗๓๑ บาท) ๘.๒ ปี ๖๕ จำนวน ๑๓,๒๕๖,๐๐๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๓ (คิดจาก ฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๓๘,๐๔๘,๓๐๐ บาท) ๘.๓ ปี ๖๖ จำนวน ๑๓,๕๘๐,๓๗๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๘ (คิดจาก ฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๓๙,๙๖๑,๒๑๕ บาท)</p>
---	--	--	---	--

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก



<p>- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๓๙๘๐๓-๐๐๑ นางสาวกาญจนา บุตรโคตร</p> <p>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓๐-๑๑-๓๙๘๐๑-๐๐๑</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๑-๐๐๑</p> <p>- พนักงานครู (๕)</p> <p>๑. นางอรุณ ศาลา ครู ศศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๖</p> <p>๒. นางอุดม แก่งกุงพาน ครู ศศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๙</p> <p>๓. นางจันทรรศรี สวัสดิ์ ครู ศศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๗</p> <p>๔. นางสาวกนกกร เขมบาง ครู ศศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๘</p> <p>๕. ครูผู้ช่วย (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๖๕</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) นางพิชญิตา แดงนา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๑.นางสาวตรี ญ่างมือ ๒.นายพนมกร แดงนา</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (๑) นายสมพงษ์ ทายัง</p>	<p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) นางสาวอ้อมใจ ดวงแก้ว</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) นางสาวพัชราภรณ์ บุตรดาวงค์</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาววารี สุขมา</p> <p>- คนงาน (๑) (ว่าง)</p>	<p>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายศุภสิทธิ์ ผดุงศิลป์</p> <p>- คนงาน (๒)</p> <p>๑. นายพรพิทักษ์ แก้วน้อย</p> <p>๒. นายอภิชาติ สวัสดิ์</p>
--	---	---

- พนักงานขับรถดับเพลิง (๑)
นายพงศ์ศักดิ์ แดงนา
- พนักงานขับรถยนต์ขยะ (๑)
นายสุริยันต์ ชินศรี
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (๔)
 ๑. นางสาวสินใจ ทาเหล็ก
 ๒. นางสาววุดี แก้วปิด
 ๓. นางสาวจันทร์รัตน์ ช่วยวัน
 ๔. นางสาวปาลิชาติ ทิพธานี
- พนักงานประจำรถขยะ (๕)
 ๑. นายบุญไฉ่ จันทิเทศ ✓
 ๒. นายวิฑิตยา นามลี ✓
 ๓. นายอนันท์ จันทิเทศ ✓
 ๔. นายเสถียร แสนคำ ✓
 - ๕ (ว่าง) 4 602
- นักการ (๑)
นางชลดาวลีย์ เอิองมา
- คนงาน (๕)
 ๑. นายสลวย ผลสวัสดิ์
 ๒. นางปริศา ศรีสวัสดิ์
 ๓. นายทองพูน จันทร์คุณ
 ๔. (ว่าง)
 ๕. (ว่าง)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศ หลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายทองดี แสนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก