



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอ เกษตรสมบูรณ์ จังหวัด ชัยภูมิ

คำนำ

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ,ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานส่วนบุคคล (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2558 และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 ,ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 และคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	12
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	12
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	24
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	28
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	35
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	40
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	42
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
- เอกสารหมายเลข 1 - 5	

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่จะรับตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ร้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ในคราวที่อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ขยาย ในคราวที่ความต้องมีการจ้างคน ในคราวที่การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก มีโครงสร้างการดำเนินงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก เกิด ระเบียบข้อดีประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

และมีกระบวนการปฏิบัติงานและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานจริง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

2.7 เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก ดำเนินการวางแผนการให้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรให้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออกให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในนกออกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก เป็นคณะทำงาน และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังความหนาแน่นต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุ่งลงมือเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนการอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2557 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก ดังรายละเอียด ความข้อ 5 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้มีขีดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามแนวโน้มว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในนกออก พิจารณาพบว่าหากการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รายละเอียด ตามข้อ ๘.๑ หน้า ๑๑ - ๑๗

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของตัวสังเกต Supply pressure เป็นค่านำประเดิม ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เก็บไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรต่าง ๆ โดยไม่ส่วนเกินจะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานขึ้นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผล จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในใ้ปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก จึงได้กำหนดตำแหน่งตามलगงานต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ.ท.และ ก.อ.บ.จ. ส่วนมาก ที่ มท 3809.2/ว.137 เรื่อง แนวทางการปรับ.รับ.สูง.แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ตามระบบจ่าเนกตำแหน่งใหม่ (ระบบใหม่) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (บ.จ./ชำนาญงาน (จ.ง.)
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ (บ.ก./ชำนาญการ (ช.ก.)
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้กำหนดเพียงระดับเดี่ยว
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก ได้จัดทำบัญชีรายละเอียดแสดงการคำนวณรายการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2561 (แบบ ป.๖) จำนวนได้ร้อยละ 24.57 และได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามข้อ 9 โฉ. 2561 คิดเงินร้อยละ 27.18 ปี 2562 คิดเงินร้อยละ 27.31 และปี 2563 ร้อยละ 26.95 ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ตามรายละเอียดข้อ 9 การคิดภาระค่าใช้จ่าย หน้า 24 - 27

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก ได้วิเคราะห์การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการนำปริมาณงานที่คิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} = \text{ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แผนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 บาท

22.7 บทสรุป

- 1. 230 คือ จำนวนเงิน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติภารกิจ 230 วันโดยประมาณ
- 2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติภารกิจราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
- 3. 1,380 คือ จำนวนเงิน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
- 4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 บาท

รายละเอียดตารางที่ 8.2 การวิเคราะห์ต้นทุนต่อตำแหน่ง หน้า 18 - 23

3.3 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อการประกอบการกำหนดการขอจัดราคากลางเป็นลักษณะ ผลสัมฤทธิ์พึงประสงค์ของแม่ข่ายสามารถราชการและพันธมิตรขององค์กรมาชั้ดโยงกับจำนวนการรอบอัตรากำลั้่งที่ ต้องมีไว้สำหรับ การสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ประสงค์ได้จนเป็นแบบ โยธสมมติฐานที่ 1 หากผลงานที่ผ่านมา เน้นไปที่เชิงปริมาณงานที่มีผู้รับและมอบหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ราคากลาง เพื่อให้ได้ผลการทำงานที่มีประสิทธิวิภาพและสนับสนุนการทำงาน ความสำเร็จของสามารถราชการและองค์กรของ รัฐสภา ซึ่งมาจากการบริหารส่วนต้นแบบนอก ได้จัดทำเอกสาร แลขอรับการดำเนินงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงการซึ่งกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมา วิเคราะห์กำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างและจัดสรรค่าจ้างด้านหนึ่งได้อย่างเหมาะสม ตามข้อ 8 หน้า 13 - 23 ข้อ 9 หน้า 24 - 27 และข้อ 11 หน้า 35 - 39

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลราคาค่าจ้างเดิม 360 แห่ง เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องทาง ขอบข่ายกิจการของราชการ ขอบรอบารณ คน มาพิจารณาอย่าง น้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.4.1 เรื่องพื้นที่และภารกิจจัดโครงสร้างองค์กร เมื่อมองภาพจัดโครงสร้างองค์กร และการดำเนินงานในพื้นที่ที่มีประโยชน์ผลต่อการกำหนดการขออัตราค่าจ้างเป็นอย่างไร ส่วน หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไป จะทำให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้นตามค่าใช้จ่ายของเงินงานหรือหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริการทั่วไป ในส่วน ขอบข่ายอื่น ซึ่งอาจมีกรณีเป็นข้อสังเกตจากอัตราค่าจ้างโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการที่มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร

ภาคีการบริหารส่วนต้นแบบนอก ได้ทำการพบปะและกำหนดการ จัดโครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินความจำเป็น เพราะปัจจุบันมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ งานในแบบของภาคี นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่จากกระบวนการกำหนดตำแหน่งของแม่ข่ายตำแหน่ง มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งได้กำหนดโครงสร้าง และจัดจ้างตามอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสม ตามรายละเอียดที่ 8 หน้า 13 ข้อ 9 หน้า 24 - 27

3.4.2 เรื่องการนำข้อมูลอายุราชการ เมื่อมอง องค์การบริหารส่วนต้นแบบนอก ในมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ในช่วง 3 ปี ข้างหน้า และอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพได้

3.4.3 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน องค์กรราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนี้ ๆ ผ่านการสัมภาษณ์สอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจนำไปสู่การกำหนดการขออัตราค่าจ้างใหม่ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหาร ส่วนต้นแบบนอก ได้ทำการประชุมหารือกับส่วนราชการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการจัดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง 3 ปี เรื่อง การกำหนดการขออัตราค่าจ้างของแม่ข่ายราชการให้มีความเหมาะสม และชี้ให้เห็นส่วนราชการได้ ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว รับฟังความเห็นกับอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ว่ามีความ เหมาะหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างราชการและแม่ข่ายข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ าระบวงการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างคนของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานใกล้เคียงกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก จึงได้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1.	อบต.โนนภอก	6	50,116,750	28	1	33	
2.	อบ.ต.บ้านยาง	6	49,483,381	27	1	28	
3.	อบ.ต. สระโพนทอง	7	48,500,000	25	-	33	

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบทั้ง สอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้เสียตำแหน่งเพิ่มเพื่อ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก ได้ช่วยใช้เงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรมแผนสวัสดิการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างจะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอกสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะวิเคราะห์เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

การใช้ข้อมูลค่าสหภาพจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการแก้ไขอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลา ๓ เดือนที่จะสามารถนำมาใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้เองถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาองค์กรสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอื่นจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อองค์การในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลโนนบกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 10 หมู่บ้าน มีประชากร 10,400 คน 2,622 ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ 80 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 50,000 ไร่ ห่างจากตัวอำเภอเกษตรสมบูรณ์ 12 กิโลเมตร มีคณะภูมิประเทศประกอบด้วยป่าไม้ และภูเขา ร้อยละ 20 ท้องพื้นที่ทั้งตำบลยกขึ้นเป็นที่ราบกลางหุบเขา มีเพียงเขาภูแล่นช้างและภูกระแต ภูเขาซึ่งด้านทิศตะวันออกและทิศตะวันตก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบกอก ได้ระดมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- (2) การเสไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก)
- (3) ไฟฟ้าแรงต่ำยังคงอยู่เขตไม่เพียงพอ
- (4) ไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- (5) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในครัวเรือน
- (6) ลำห้วยจืดจาง
- (7) แหล่งน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (8) ขาดงบประมาณเพื่อการเกษตร

ความต้องการ

- (1) ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- (2) ปรับปรุงซ่อมแซมแก๊สตามหมู่บ้าน ทั้งตำบล
- (3) สร้างสะพาน คสล. ทางหรือระบายน้ำ
- (4) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- (5) จัดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง
- (6) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (7) ก่อสร้างฝายน้ำล้น/ประตูน้ำ
- (8) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและสามารถดื่มได้
- (9) ซ่อมแซมปรับปรุงอาคารให้เป็นระเบียบน่าอยู่
- (10) ขุดลอกและส่งน้ำที่คืนเงินให้มีขนาดความกว้าง ความลึกที่เหมาะสม สามารถเก็บเก็บน้ำได้ดีตลอดปี
- (11) ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบชลประทานเพื่อการเกษตร
- (12) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการอนุรักษ์และกอบกู้บริหารจัดการใช้น้ำร่วมกันในหมู่บ้าน/ตำบล

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ
- (2) ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาเกษตร

ความต้องการ

- (1) ต้องการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (2) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาสูง
- (3) ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- (4) ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

3. ด้านคุณภาพคนและสังคม

สภาพปัญหา

- (1) ผู้ด้อยโอกาสมีจากสวัสดิการที่เพียงพอ
- (2) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ยังขาดสวัสดิการไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (1) ต้องการได้รับเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ครบทุกคน
- (2) ต้องการเงินสงเคราะห์สำหรับผู้ด้อยโอกาส
- (3) ต้องการให้เด็กเรียนจบภาคบังคับ
- (4) ต้องการให้เด็กอ่าน-เขียนหนังสือให้ได้
- (5) ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (อาชน)
- (6) ประชาชนพึงพอใจเห็นความสำคัญของการศึกษา

4. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหา ประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
- (2) ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารท้องถิ่นจริงจัง
- (3) การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในสวนขอการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- (4) สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและชำรุดเสียหาย

ความต้องการ

- (1) สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมืองการบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์จัดตั้ง
- (2) ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

5. ตัวนทรีพชากรรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสวธรรมสุข

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลต้นสมุนไพร อนามัย
- (2) ขาดสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน / ตำบล
- (3) ขาดสถานพิจัยขยะมูลฝอย
- (4) ปัญหาทรีพชากรรรมชาติถูกทำลาย
- (5) ขาดการบำรุงรักษาและอนุรักษ์ทรีพชากรรรมชาติ
- (6) ปัญหาเรื่องยาเสพติด
- (7) ปัญหาเรื่องการทำจัดขยะ
- (8) ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรีและคนพิการ
- (9) ปัญหาขยะ
- (10) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

- (1) ต้องการได้รับการฝึกอบรมทำโครงการอนามัยแม่และเด็ก
- (2) ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ
- (3) ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (4) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก, สตรีและคนพิการ
- (5) กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- (6) จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- (7) จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- (8) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมวงคำโกลนแม่ให้สุขภาพโรคติดต่อ
- (9) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- (10) การจัดกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (11) จัดหารถเก็บขยะ ถึงขยะ เก็บรองรับไปกำจัดขยะในตำบลให้พลเพียงพอ
- (12) จัดหาสถานพิจัยขยะมูลฝอยให้สุขภาพที่เหมาะสมและการจัดการที่ถูกต้อง
- (13) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีพื้นที่รักษาความสะอาด ทั้งขยะในบ้านที่ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (14) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (1) คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
- (2) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (3) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สราญและนันทนาการ

ความต้องการ

- (1) ประชาชนหันกลับไปเห็นความสำคัญของการศึกษา
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (3) พัฒนาคณะธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (4) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบกอก โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและที่บัตอบการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นายรัฐบาล นายอำเภอของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาทปัญหากภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โนนบกอก โดยแบ่งออกเป็นด้าน * ตามความเหมาะสม ดังนี้ มีดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนบกอก แบบองค์รวม

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ หายของไม้เพื่อการค้าจึงใช้ได้
2. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด พืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้สำคัญ ได้แก่ อ้อย และข้าว
3. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำวันทุนด้านการเกษตร
4. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
5. มีวัดถาวรพยอมใหม่ และเครื่องจักรสาน
6. มีชนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
7. มีสังคมความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

1. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
3. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
4. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
5. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ
6. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร
7. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการขยายโอบงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)

1. สังคมไทยนิยมทำปัฐวาศเศรษฐกิจพอเพียงไปรษณีย์ใช้ในการพัฒนา/บ ค อย่างกว้างขวาง
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
3. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักวิถีธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

4. ความนิยมของประชาชนที่บริโภคพืชผักเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้น เปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรเคมีสู่เกษตรอินทรีย์ทำเกษตรปลอดภัย ช่วยลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพดีขึ้น
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี
6. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคา.โม.สังคม
7. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ ส่งเสริมสุขภาพของธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการค้าสินค้าเกษตรของเกษตรกรส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงที่มี ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และ ปัญหาอาชญากรรมได้
2. ประชากรในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนขึ้นเร็วขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธุ์โดยรวมต่ำกว่าระดับการทดแทน
3. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
4. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อ ผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
5. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิต และความเป็นอยู่ของ ประชาชน
6. เกษตรกรยังต้องพึ่งพำน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร
7. การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

การวิเคราะห์ภารกิจ สำนักงานฯ ที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT สั้นๆ ดังนี้ เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนการบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT ของการบริหารส่วนตำบลในบทบาท กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแผนภารกิจได้เก็บ 7 ตำบล ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และความพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ตำบลโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. จัดมีน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร
3. ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
6. การสาธารณูปการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
3. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
4. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
5. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมสิ่งทอและหัตถกรรม
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
4. จัดให้มีตลาดชุมชน
5. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
3. การจัดการศึกษา
4. การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
5. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสมาชิกตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามอำนาจและสมควร

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาลงลงสู่การบริหารส่วนตำบลนั้นนอกเหนือไปจากนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. โนนกอก จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก วิเคราะห์แนวโน้มที่จะเห็นว่าการกิจหลัก และภารกิจรองที่ควรดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
4. บริการจัดเก็บขยะมูลฝอย
5. การพัฒนาเศรษฐกิจ
6. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

1. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
3. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
4. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
5. การจัดระเบียบชุมชนสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก กำหนดโครงสร้างกรมการเมืองส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วย ได้แก่

- 1) สำนักงานปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) กองสวัสดิการสังคม
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผอก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและบริหารงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผอก จึงได้ นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการแบบแผนกรอบโครงการส่วนราชการเดิม ที่ตรงกับกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ได้ดังนี้ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม) (2558 - 2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561 - 2563)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคคล งานสารบรรณ - งานบริหารงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนาจและประสานงาน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนาจการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>1.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>1.5 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และ อุทธรณ์ 	<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคคล - งานสารบรรณ - งานบริหารงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนาจและประสานงาน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนาจการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>1.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>1.5 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และ อุทธรณ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน(เดิม) (2558 - 2560)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2561 - 2563)	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะ <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและภาษีเงินภวรายได้ - งานขอรับจดทะเบียนการค้าและคำปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรังวัดรายได้ 	<p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะ <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและภาษีเงินภวรายได้ - งานขอรับจดทะเบียนการค้าและคำปรับ - งานทะเบียนควบคุมและรังวัดรายได้ 	
<p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ - งานรั้วคูคลองสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา 	<p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ - งานรั้วคูคลองสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน(เดิม) (2558 – 2560)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2561 – 2563)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>3.4 <u>งานประสาธณสาธารณสุขโรค</u> งานประสานสาธารณสุขโรคและติดต่อ ประสาธณ งานของมูลนิธิรณรงค์รณรงค์ รณรงค์ อนามัย งานฝึกอาชีพ รณรงค์</p> <p>3.4 <u>งานฝังมือ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังฝังมือ - งานควบคุมการฝังมือ - งานสำรวจและฝังมือ 	<p>3.2 <u>งานประสานสาธารณสุขโรค</u> - งานประสานติดต่อการรณรงค์ - งานฝึกอาชีพสาธารณสุข - งานรณรงค์</p> <p>3.4 <u>งานฝังมือ</u> งานวางผังฝังมือ งานควบคุมการฝังมือ งานสำรวจและฝังมือ</p>	
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>4.1 <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> งานสุข อนามัย รณรงค์ งานสุขอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์รณรงค์ งานสุขอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์</p> <p>4.2 <u>งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขชุมชน - งานสุขศึกษา และสุขภาพจิต - งานป้องกันโรคติดต่อ <p>4.3 <u>งานรักษาอนามัยชุมชน</u> งานอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์ งานอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์</p> <p>4.4 <u>งานควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์พาหะ - งานโรคติดต่อ <p>4.5 <u>งานบริการสาธารณสุข</u> งานรักษาและพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – ส่งผู้ป่วย - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานผู้รับ 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>4.1 <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุข อนามัย รณรงค์ งานอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์รณรงค์ งานสุขอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์</p> <p>4.2 <u>งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข</u> งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขชุมชน - งานสุขศึกษา และควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>4.3 <u>งานรักษาอนามัยชุมชน</u> งานรักษาอนามัยชุมชน งานอนามัย รณรงค์ และงานรณรงค์</p> <p>4.4 <u>งานควบคุมโรค</u> งานการเฝ้าระวัง งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์พาหะ งานโรคติดต่อ</p> <p>4.5 <u>งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล งานรับ – ส่งผู้ป่วย งานส่งต่อผู้ป่วย งานผู้รับ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม) (2558 – 2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561 – 2563)	หมายเหตุ
<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 <u>งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>5.2 <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาครู - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 <u>งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตาม และประเมินผล <p>5.2 <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาครู - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	
<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 <u>งานสวัสดิการและพัสดุชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานสวัสดิการสังคม - งานข้อมูล <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ <p>6.3 <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพสตรี 	<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 <u>งานสวัสดิการและพัสดุชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานสวัสดิการสังคม - งานข้อมูล <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ <p>6.3 <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพสตรี 	
<p>7. งานตรวจสอบภายใน 7.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>7. งานตรวจสอบภายใน 7.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคตรับปี ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ที่จะมี จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี 196,980 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.38

2. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี 1,443,450 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 17.40

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 868,680 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.49

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,005,200 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 552,080 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.67

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 1,504,700 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 18.17

7. กองสวัสดิการสังคม

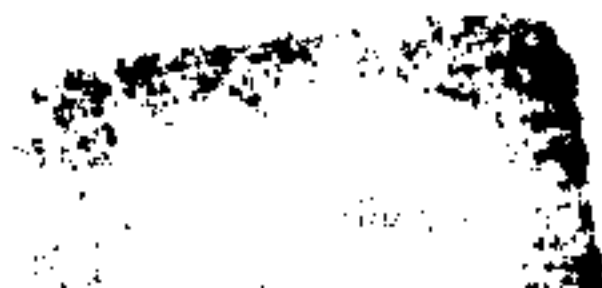
- ปริมาณงานต่อปี 258,395 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.17

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 121,320 + 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.47

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น 5,947,705 + 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 71.83

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก ดังนี้



กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
		1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1103-001	1	1	1		
สำนักปลัด								
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับหัวหน้า) 10-3-01-2101-001	1	1	1				งบอุดหนุน ปี 61 จำนวน 5 หมื่น 9 พันบาท
3	นักบริหารงานบุคคล (นัก/สูง) 10-3-01-3102-001	1	1	1				
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นัก/สูง) 10-3-01-3103-001	1	1	1				
5	เจ้าพนักงานธุรการ (นัก/สูง) 10-3-01-4101-001	1	1	1				
6	เจ้าพนักงานท้องถิ่นและบรรเทา สาธารณภัย (นัก/สูง) 10-3-01-4805-001	1	1	1				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ส่วนนโยบายและแผน	1	1	1				
8	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1				
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1				
10	พนักงานที่รับผิดชอบด้านกลาง	2	2	2				
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานท้องถิ่นและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1				
12	พนักงานขับรถบรรทุก	1	1	1				
พนักงานจ้างทั่วไป								
13	นักวิชาการโรงแ	2	2	2				
14	คนงานประจำรถบรรทุก	2	2	2				
15	แม่บ้าน	1	1	1				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง								
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารระดับสูง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	-	-	-	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี (นัก/ชก) 10-3-04-3201-001	1	1	1	-	-	-	
18	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (น.บ./ชก) 10-3-04-4201-001	1	1	1	-	-	-	จ้างเต็ม
19	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (น.บ./ชก) 10-3-04-4203-001	1	1	1	-	-	-	จ้างเต็ม
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (น.บ./ชก) 10-3-04-5203-001	-	1	1	1	-	-	จ้างขาดเต็ม
ลูกจ้างประจำ								
21	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	1	1	1	-	-	-	
23	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	-	-	-	
24	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
26	ผู้ช่วยอาคารกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	-	-	-	
27	วิศวกรโยธา (น.บ./ชก) 10-3-05-3701-001	1	1	1	-	-	-	เกษียณ ปีงบประมาณ 2563
28	นายช่างโยธา (น.บ./ชก) 10-3-05-4701-001	1	1	1	-	-	-	
29	นายช่างโยธา (น.บ./ชก) 10-3-05-4701-002	1	1	1	-	-	-	จ้างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
สำนักงานอัยการ กว. กิจ								
30	ผู้ตรวจราชการ	1	1	1	1			
31	ผู้ตรวจราชการพิเศษ	1	1	1				
32	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1				
33	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประสาน	1	1	1				
34	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแปล	1	1	1				
35	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	1	1	1				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
36	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับชำนาญ 10-3-06-2134-001)	1	1	1				เกษียณ อายุราชการ วันที่ 31/12/2563
37	นักวิชาการสาธารณสุข (พง./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
38	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1				
พนักงานจ้างทั่วไป								
39	พนักงานวิเคราะห์ข้อมูล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	1	1				
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับชำนาญ 10-3-08-2137-001)	1	1	1				
41	นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.) 10-3-08-3803-001	1	1	1				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
42	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
43	ครู	4	4	4				งบอุดหนุน
44	ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1				งบอุดหนุน
45	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2				งบอุดหนุน
46	ผู้ดูแลเด็ก	6	6	6				งบท้องถิ่น
กองสวัสดิการสังคม								
47	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (โดยบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับตำบล) 10-3-11-2105-001	1	1	1				
48	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ช่าง/ช่าง.) 10-3-11-2801-001	1	1	1				ว่าง (เกษียณอายุ)
ศูนย์รวมจ้างงานภาคี								
49	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
50	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(อ.บ.อ.) 10-3-12-3205-001	1	1	1				
รวม		61	62	62	62	+1		

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561-2563
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ดั้งเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.	17	17	17	17	-	-	-	
กองคลัง	9	10	10	10	+1	-	-	
กองช่าง	10	10	10	10	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	16	16	16	16	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสวนภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	61	62	62	62	+1			

3. การแก้ไขข้อบกพร่องที่เกินขีดความสามารถไปรษณีย์

ปี	ชื่อโครงการ	ฉบับ ดำเนินการ	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา ที่อนุมัติ	จำนวนที่สัญญาฉบับ		การดำเนินการที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นในช่วง 3 ปีข้างหน้า		ดำเนินการตามแผน			การดำเนินงานที่เสร็จสิ้น (2)			การดำเนินงาน (3)			รวม (บาท)
					จำนวน (บาท)	สัญญา (ฉบับ)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	
19	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	400,000	1	1	1	1	1	1,000	5,000	10,000	100,000	500,000	1,000,000	1,500,000	1,500,000
20	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	200,000	1	1	1	1	1	11,000	10,000	21,000	100,000	200,000	300,000	400,000	400,000
21	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	200,000	1	1	1	1	1	8,000	9,000	9,000	40,000	80,000	120,000	160,000	160,000
22	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	200,000	1	1	1	1	1	5,000	5,000	5,000	20,000	40,000	60,000	80,000	80,000
23	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	0	1	1	1	1	1	30,000	10,000	10,000	10,000	40,000	80,000	120,000	120,000
24	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	100,000	1	1	1	1	1	3,000	3,000	3,000	7,000	14,000	21,000	28,000	28,000
25	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	50,000	1	1	1	1	1	5,000	5,000	5,000	10,000	20,000	30,000	40,000	40,000
26	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	100,000	1	1	1	1	1	5,000	5,000	5,000	10,000	20,000	30,000	40,000	40,000
27	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	100,000	1	1	1	1	1	5,000	5,000	5,000	10,000	20,000	30,000	40,000	40,000
28	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	150,000	1	1	1	1	1	6,000	6,000	6,000	12,000	24,000	36,000	48,000	48,000
29	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	420,000	1	1	1	1	1	13,000	13,000	13,000	26,000	52,000	78,000	104,000	104,000
30	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	350,000	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	24,000	48,000	72,000	96,000	96,000
31	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	200,000	1	1	1	1	1	7,000	7,000	7,000	14,000	28,000	42,000	56,000	56,000
32	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคล	ปี	1	1	200,000	1	1	1	1	1	9,000	9,000	9,000	18,000	36,000	54,000	72,000	72,000

9. การทำรายการอื่นอันเป็นลักษณะประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปี	ชื่อรายการ	ระดับชั้น/หน่วย	จำนวนครั้ง/จำนวน	จำนวนที่อนุมัติ/อนุมัติ	มูลค่าตามบัญชี		มูลค่าตามราคาตลาด		รายการที่เพิ่มขึ้น (2)		รายการที่ลดลง (3)		หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เป็นล้านบาท (1)	จำนวน (คน)	เป็นล้านบาท (2)	จำนวน	เป็นล้านบาท	จำนวน	เป็นล้านบาท	
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
20	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				129,633				5,290	5,290	100,400	182,923	100,400
21	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				156,756				5,680	5,680	126,300	171,526	126,300
22	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				156,790				5,680	5,680	126,300	171,526	126,300
23	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				125,380				5,680	5,680	100,400	131,440	100,400
24	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				175,840				5,072	5,072	139,700	181,120	139,700
25	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				218,052				6,180	6,180	162,920	201,400	162,920
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
36	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				435,600				13,620	13,620	50,220	502,440	502,440
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
40	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				292,000				11,480	11,480	29,400	312,880	292,000
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
41	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				112,800				5,560	5,560	22,160	120,920	112,800
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
42	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				108,300				0	0	138,000	108,300	108,300
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
43	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				301,440				12,000	12,000	363,760	378,360	363,760
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
44	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				259,690				12,000	12,000	311,640	323,760	311,640
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												
45	ค่าตอบแทนผู้บริหาร				138,200				0	5,520	143,520	149,280	143,520
	ค่าตอบแทนผู้บริหาร												

၁. မြို့နေလူဦးရေ စာရင်း (၂၀၁၅ ခုနှစ်)

No	မြို့နယ်အမည်	မြို့နယ်အမျိုးအမည်	မြို့နေလူဦးရေ		မြို့နေလူဦးရေ (၂၀၁၅)				မြို့နေလူဦးရေ (၂၀၁၅)			ပေါင်းစု		ကျား/မ			
			ကျား	မ	၂၅၆၂	၂၅၆၃	၂၅၆၄	၂၅၆၅	၂၅၆၆	၂၅၆၇	၂၅၆၈	၂၅၆၉	၂၅၇၀				
၁	ပုသိမ်	မြို့	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	၁	
			၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	
			၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃
			၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄
			၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅
၂	မူလမြို့	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	၂	
၃	ပုသိမ်	မြို့	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃	၃
			၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄	၄
			၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅	၅
			၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆	၆
			၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇	၇
			၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈	၈
			၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉	၉
			၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀	၁၀
			၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁	၁၁
			၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂	၁၂

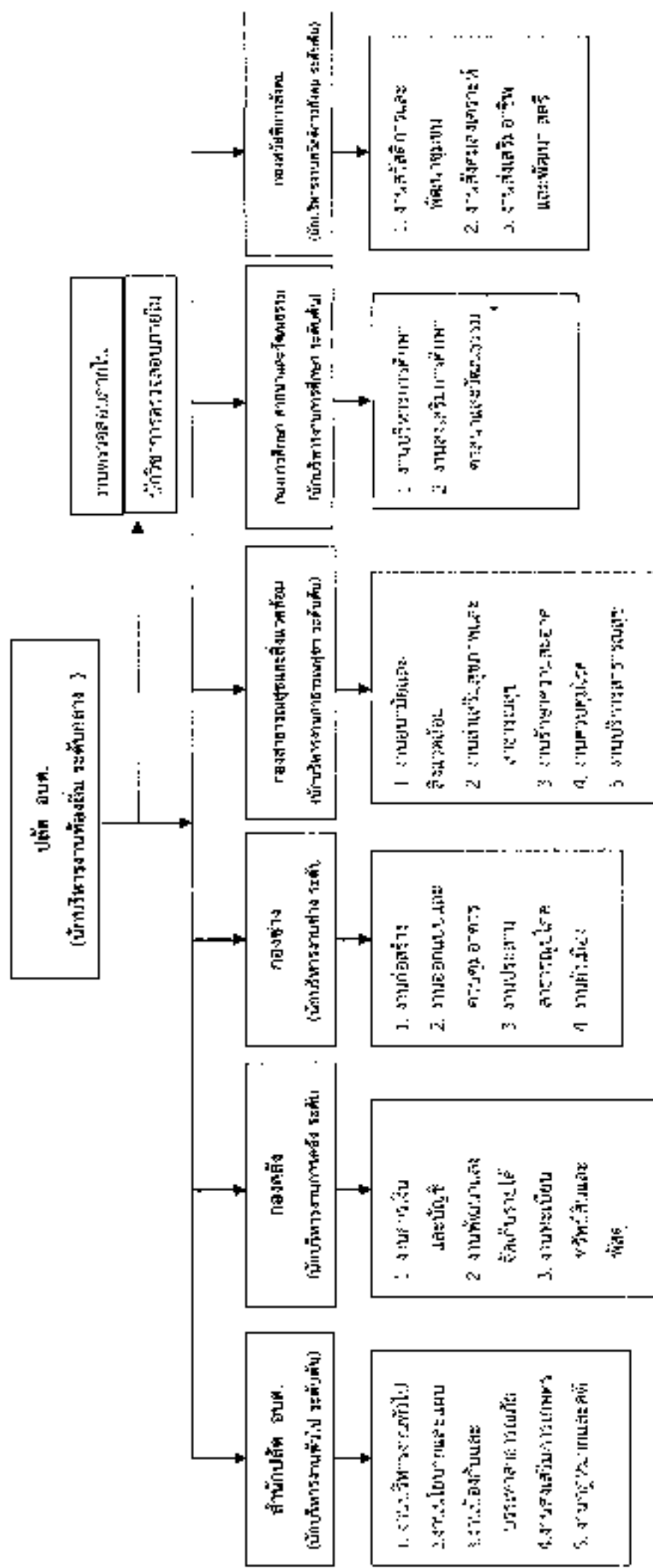
ရက်စွဲ - ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂ ရက်
 ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (အထွေထွေ)
 ပုသိမ်မြို့နယ်အထွေထွေအဖွဲ့အစည်း

အကြီးကြပ်ရေး
 မြို့နေလူဦးရေ

ရက်စွဲ - ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂ ရက်
 ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (အထွေထွေ)
 ပုသိမ်မြို့နယ်အထွေထွေအဖွဲ့အစည်း

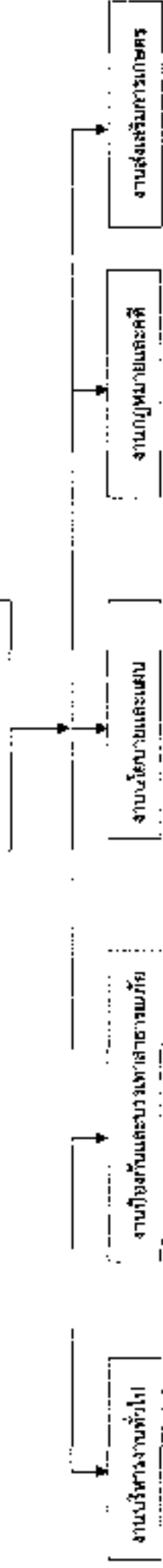
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราทำถึง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

นางจุฑามาศ ศรีรุ่ง
เลขที่สำเนาที่ 10 3-01-2101-001



งานบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาววันฉวีฉวี, ศัญฉวีฉวี
- เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน
นายอนุชิต, พลวัน
- ผู้อำนวยการสำนักงาน (การกิจ)
2 1
- ทีมงานห้องสมุด (การกิจ)
นางฉวีฉวี, นายฉวี

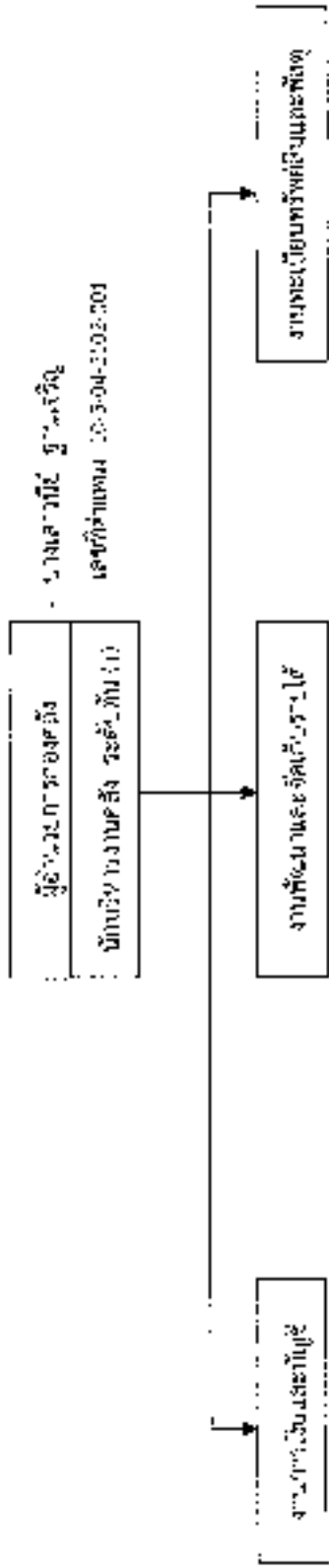
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
นางสาววันฉวีฉวี, ศัญฉวีฉวี
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (การกิจ)
นายอนุชิต, นายอนุชิต
- ทีมงานรับทราบเหตุภัย (การกิจ)
นายอนุชิต, นายอนุชิต
- คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ทั่วไป) (2)
นายอนุชิต, นายอนุชิต
นายฉวีฉวี, นายฉวีฉวี

งานโยธาและแผน
- วิศวกรโยธาโยธาและแผนชำนาญการ
นายอนุชิต, นายอนุชิต
งานกฎหมายและคดี
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กฎหมายและแผน (การกิจ)
นายอนุชิต, นายอนุชิต

งานส่งเสริมการเกษตร (ทั่วไป) (2)
นายอนุชิต, นายอนุชิต
นายอนุชิต, นายอนุชิต
นายวันฉวีฉวี (ทั่วไป) (1)
นายอนุชิต, นายอนุชิต

การดำเนินงาน	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ
...	10	10	10	10	10	10	10	10	10
...	10	10	10	10	10	10	10	10	10

โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ

นางสัจฉา สอนกลิ่น

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (การเงิน)

นางสาวกัญจน์ ฐิตะวีรุณ

- เจ้าหน้าที่ระบบงานการเงินและบัญชี (ระบบงาน)

114

- เจ้าหน้าที่ระบบงานเงินและบัญชี (IT)

(ดูตารางประกอบ)

นางอริสสา สอนกลิ่น

- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ระบบงาน)

นาง

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (การเงิน)

นางอริสสา สอนกลิ่น

- เจ้าหน้าที่งานบัญชี (ไม่จบ)

นาง

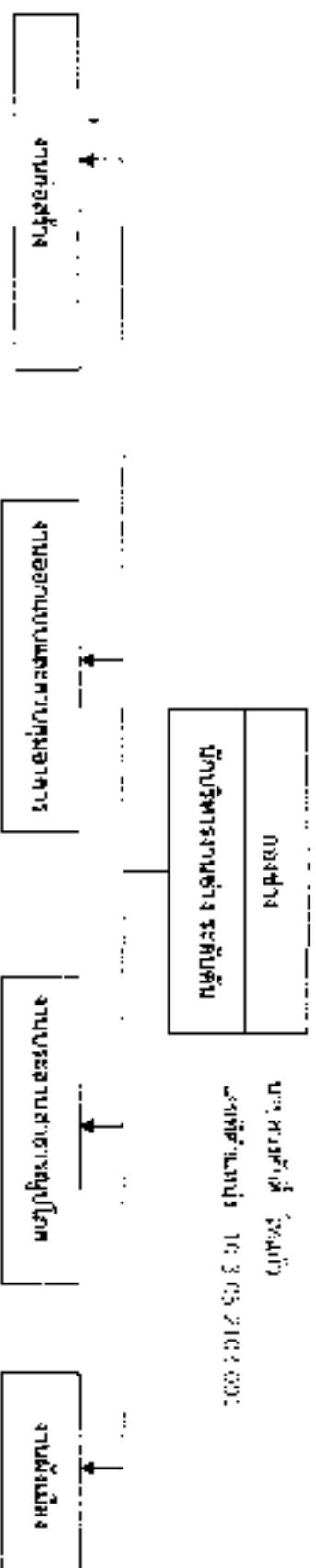
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ (การเงิน)

นางอริสสา สอนกลิ่น

นางอริสสา สอนกลิ่น

ประเภท	ส่วนงาน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	1	1	1	1	1	1	1	6

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างในสายปฏิบัติงาน

นายสมชาย นพ.สุวิทย์

- นายช่างในสายปฏิบัติงาน (E)

นาย

- ผู้ช่วยช่างในสาย (การติดตั้ง)

นายสมชาย นพ.สุวิทย์, นาย

- ผู้ช่วยช่างในสาย (การติดตั้ง)

นายสมชาย นพ.สุวิทย์, นาย

พนักงานขับรถของรถบรรทุกขนานหนัก 1 คัน : นายสุวิวัฒน์

นายสมชาย นพ.สุวิทย์

- วิศวกรโยธา (MTC) (E)

นาย

- ผู้ช่วยช่างเทคนิคขนาน (การติดตั้ง)

นายสมชาย นพ.สุวิทย์, นาย

- ผู้ช่วยช่างเทคนิค (การติดตั้ง)

นายสมชาย นพ.สุวิทย์, นาย

- ผู้ช่วยช่างเทคนิคประสานงาน (การประสานงาน)

นายสมชาย นพ.สุวิทย์, นาย

จำนวน	ชื่อคุณสมภาร / ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร	ชื่อคุณสมภาร
1	นายสมชาย นพ.สุวิทย์	นาย	นาย	นาย	นาย	นาย	นายสมชาย นพ.สุวิทย์
1	นายสมชาย นพ.สุวิทย์	นาย	นาย	นาย	นาย	นาย	นายสมชาย นพ.สุวิทย์

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
ปรึกษาราชการกองสาธารณสุข ระดับ ๕๖

๑๑๔

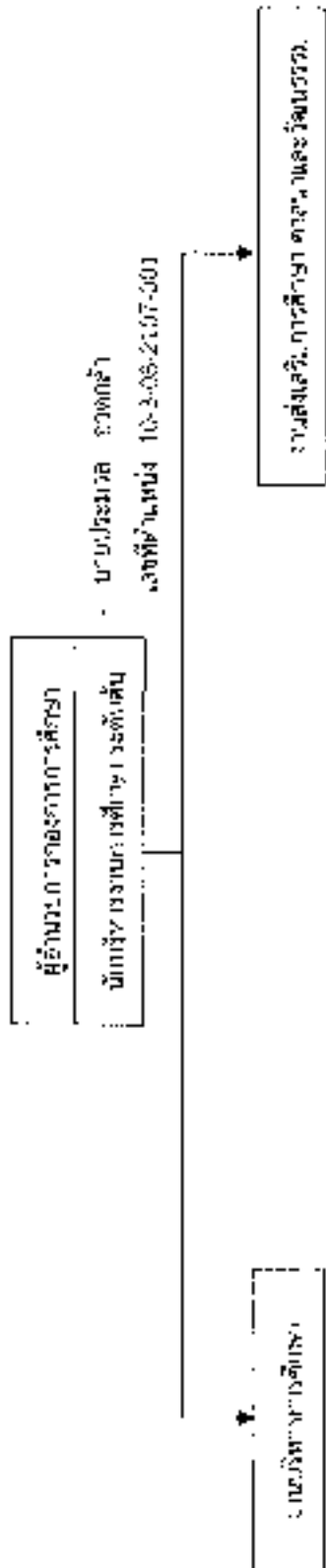
เลขที่ดำแหน่ง : ๐๑-๓-๐๖-21๐๔-๐๐1

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความปลอดภัย งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข

- นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ
นายสุพาสกร จันทไชยชุก
- พนักงานขับรถยนต์ผู้ฝึก (ทั่วไป) ๓ (1)
นายศิริวิทย์ภักดิ์ คงรุ่งเรือง
- พนักงานขับรถยนต์ผู้ขณะ (ภาคใต้)
นายอนุชา วัลย์แก้ว คีตชัยกุล

หมวดหมู่	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ	วิชาชีพ
จำนวน	1	1	1	1	1	1	1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



นักวิชาการศึกษาระดับผู้ช่วย (1)
 นักวิชากรส่งเสริมการศึกษาระดับต้น
 ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมการศึกษาระดับต้น (1)

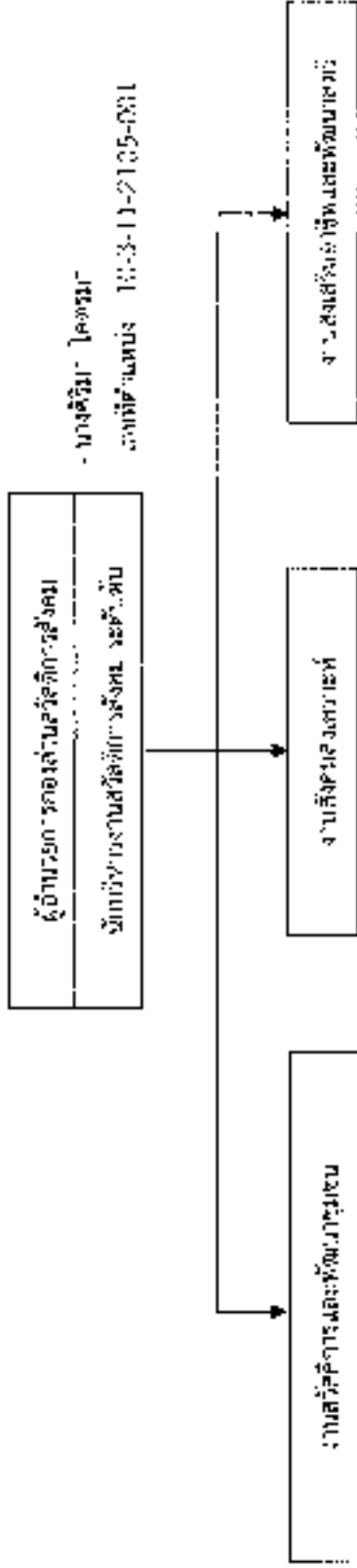
- ตำแหน่ง ครู 1 (1)
- 1. ครูผู้ช่วย 1 คน
- 2. ครูผู้ช่วย 1 คน
- 3. ครูผู้ช่วย 1 คน
- 4. ครูผู้ช่วย 1 คน
- ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (1)
- 1. ครูผู้ช่วย 1 คน

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การวิจัย) (2)

ตำแหน่ง	จำนวน	ชื่อผู้สมัคร	จำนวน	ชื่อผู้สมัคร	จำนวน	ชื่อผู้สมัคร	จำนวน	ชื่อผู้สมัคร
ครู	1	นางสาว...	1	นางสาว...	1	นางสาว...	1	นางสาว...
ครูผู้ช่วย	1	นางสาว...	1	นางสาว...	1	นางสาว...	1	นางสาว...

- 1. นาย...
- 2. นาย...
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ช่วย (1) (6)
- 1. นาย...
- 2. นาย...
- 3. นาย...
- 4. นาย...
- 5. นาย...
- 6. นาย...

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นางฉวีมา ไชยชนะ
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-11-2105-031

- เจ้าหน้าที่งานพัฒนาระบบ (ป.ก.ช.ง) (1)

1/3

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภาช.ช.อ)(1)
น.ก.ค.ร.ค.ช. 1/3

บุคลากร	ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	วุฒิ	จำนวน	วุฒิ	จำนวน	วุฒิ	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ
นักวิชาการ	1	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ
เจ้าหน้าที่	1	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ
นักวิชาการ	1	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ	ปริญญาโท	1	นักวิชาการ

- 2.1 บรรพชีวินถูกจัดให้อยู่ในกรอบระเบียบ วินัย ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ถูกใช้งานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะต้องมีความสำนึกของความเป็นเจ้าราชการ
- 2.4 การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ ควรครอบคลุมทั่ว พื้นที่ ด้วย

ความเป็นธรรม และจำเป็นเร่งด่วน

3. หลักความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก จะต้องเปิดเผยและแสดงความโปร่งใส ให้ประชาชนรับรู้รับทราบ ดังนี้

3.1 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชนควรรู้ ได้แก่ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม การจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการ ปิ ต บ ร ะ ก า ค ประชุมชี้แจง ประชาสัมพันธ์ หรือพิมพ์เป็นเอกสารแจกจ่ายรวมถึงประชาชนสามารถเข้าถึง รับรู้ข้อมูลที่ สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาเบิกเงิน เอกสารเบิกจ่ายเงิน การบัญชี ให้ สามารถตรวจสอบได้ ให้เกิดความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมสังเกตการณ์ เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และประชาคม ตำบล เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา

4.2 จัดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการแต่งตั้งตัวแทน ชุมชน ร่วมเป็นกรรมการทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

4.3 จัดเวทีประชาคมเพื่อแสดงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และ วิจารณ์

4.4 เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต ตามที่เห็นสมควร

4.5 ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ และองค์กรประชาชน

4.6 พัฒนาความรู้ ให้แก่สมาชิกในกลุ่มองค์กรประชาชน

5. หลักความรับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล โนนบก จะต้องดำเนินการ ดังนี้

5.1 จัดให้มีกิจกรรมบริการประชาชนนอกสถานที่หรือจัด สเปตเคลื่อนที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างทั่วถึงอย่างขอเนื่อง

5.2 ให้นำโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุ อยู่ในแผนพัฒนาประจำปีขององค์การบริหารส่วน ตำบลไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้ เป็นไป ตามเกณฑ์พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้แต่ละปี

5.3 ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการชำระ ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

6. หลักความคุ้มค่า

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล โนนบก จะต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง มุ่งเน้นให้เกิดการประหยัดงบประมาณ

6.2 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดลำดับ ก่อนหลัง ตามความจำเป็นเร่งด่วน

6.3 มีกิจกรรมรณรงค์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประชาชนมีความระมัดระวังและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

6.4 แต่งตั้งสมาชิกสภา อบต. หรือบุคคลอื่น ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.5 บริหารและจัดการทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการจัดทำทะเบียนคุมไว้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ และรักษาประโยชน์จากทรัพย์สินให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบเงินเดือน		ฐานเงินเดือน		ฐานเงินเดือน	ฐานเงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ	เงินจ้างอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	รวม
			ขั้น ล่าง	ขั้น บน	ขั้น ล่าง	ขั้น บน		ขั้น ล่าง	ขั้น บน				
กลุ่มที่ 1: ศึกษานิเทศก์													
59	นางสาว น. น.	ศึกษานิเทศก์	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	200,000		225,000
60											200,000		200,000
กลุ่มที่ 2: ศึกษานิเทศก์													
61	นาย น. น.	ศึกษานิเทศก์	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	200,000		225,000
รวมกลุ่มที่ 1: ศึกษานิเทศก์													
62	นาย น. น.	ศึกษานิเทศก์	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	10,000	15,000	200,000		225,000

 (ศึกษานิเทศก์)
 (ผู้อำนวยการศึกษานิเทศก์)

 (ศึกษานิเทศก์)
 (รองผู้อำนวยการศึกษานิเทศก์)

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

ที่ ๒๑๑/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้าพเจ้าองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก จดตั้งเป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย
ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
ส่วนราชการ (ฉบับที่ ๒๒) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๕ และข้อ ๓๒ ของพระราชกฤษฎีกาการปรับปรุงโครงสร้างจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----------|
| ๑. นายสุภกรณ์ วิเศษ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก | ประธาน |
| ๒. นายประทีป วิเศษ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก | กรรมการ |
| ๓. นายสุชาภรณ์ ศรีบุญ | หัวหน้าสำนักงานสถิติ | กรรมการ |
| ๔. นายเสาวฤทธิ์ ฐานเมือง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายคงศักดิ์ โทณศรี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายประจวบ อวดชัย | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายศิริมา โสธรณ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นางจันทร์จิตร คำสูงเนิน | นักบริหารปกครอง | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการราชการส่วนราชการให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล ลักษณะงานที่มอบหมาย งบประมาณ คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงาน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอ จังหวัดชัยภูมิต่อไป

จึงนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

ศ. น. ๒๑๑/๒๕. เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

นายสุภกรณ์ วิเศษ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

นายสุภากร วิเศษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

ที่ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบเขตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ที่ ๒๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม โน่นส่วนนั้น

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันจันทร์ที่ ๑๓ กรกฎาคม เวลา ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมลำห้วยหมากแห โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายศุภกรณ์ วังสระ)
ประธานกรรมการ

รับทราบ

- ปลัด.....
- สำนักปลัด.....
- ยางค้ำ.....
- รองช่าง.....
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....
- กองสวัสดิการสังคม.....

(นายสมชาย ใจดี) (นายสมชาย ใจดี)

.....

.....

.....

.....



บันทึกข้อความ

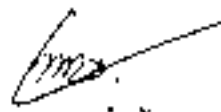
ส่วนราชการ งานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ที่ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบใช้งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐


เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบใช้งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลังยังมีเรื่องต้องพิจารณาเพิ่มเติมอีก ดังนั้น จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่ง ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมลำห้วยพามแห่ โดยพร้อมเพรียงกัน


(นายสุภกรณ์ ใจชนะ)
ประธานกรรมการ

รับทราบ

- น.มิต.....
- สำนักปลัด.....
- กองคลัง.....
- กองช่าง.....
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....
- กองสวัสดิการสังคม.....


(นางจินตนา ใจชนะ) (ทำเรื่อง)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาคนุเคราะห์สังคม, บริหารส่วนตำบลโนนออก

ที่ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบโงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๐

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบโงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ; ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ ในแล้วเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างยังมีเรื่องต้องพิจารณาเพิ่มเติมอีก ดังนั้น จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประชุมเพื่อพิจารณาการขานตำแหน่ง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมลำห้วยหามแห่ โงบพร้อมพรุ่งนี้

(นายสุกกรณ์ วิ่งสระ)
ประธานกรรมการ

รับทราบ

- 1.อ.ด.
- สำนักก.อ.ด.
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสวัสดิการสังคม

(นายสุกกรณ์ วิ่งสระ)

.....

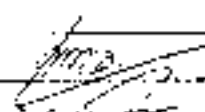
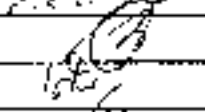
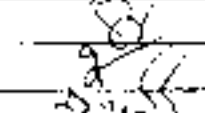





.....

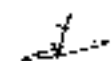
.....

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารวาศตำบลโนนบกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมลำห้วยหอมแห

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายคุณกรณ์ วั่งสระ	นายก อบต.โนนบกอก		ประธาน
๒	ส.อ.คำวอจโซ อุดม สยาม	ปลัด อบต.โนนบกอก		กรรมการ
๓	นางจุฑามาศ ศิริกุล	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.		กรรมการ
๔	นางเสาวนีย์ ชูทองเจริญ	ผู้ชำนาญการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายดวงศักดิ์ โทแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางศิริมา ไชยวง	ผู้ชำนาญการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นวกประมวล อวดชาติ	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางจันทร์วิเชียร คำคูเมือง	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ


(นางจันทร์วิเชียร คำคูเมือง)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมลำห้วยหมื่นแถม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุภกรณ์ ธีระระ	นายก อบ.ต.โนนทอง	สุภกรณ์ ธีระระ	ประธาน
๒	สืบตำรวจใหญ่สงวน สดาม	ปลัด อบ.ต.โนนทอง	ส.ต.ท.ใหญ่สงวน สดาม	กรรมการ
๓	นางจุฑามาศ ศิริกุล	หัวหน้าสำนักงาน	จุฑามาศ ศิริกุล	กรรมการ
๔	นางสาวณิชา ฐานเจริญ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ณิชา ฐานเจริญ	กรรมการ
๕	นายวงศ์ศักดิ์ โทณแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	วงศ์ศักดิ์ โทณแก้ว	กรรมการ
๖	นางศิริมา ไตรธรรม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ศิริมา ไตรธรรม	กรรมการ
๗	นายประมวศ อรรถคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ประมวศ อรรถคำ	กรรมการ
๘	นายวิฑูรย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการเกษตร	วิฑูรย์ วัฒนศิริ	เลขานุการ

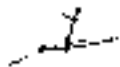
ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ

มี.น.ประชุมที่ ๑๓.๖๐๑ น.

นายสุภกรณ์ ธีระระ ตำแหน่ง นายก อบ.ต.โนนทอง ทำหน้าที่เป็นประธานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว จึงดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ประธาน
- ขอแจ้งรายละเอียดคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง พ.ศ. ๒๕๖๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ประกอบดังนี้
๑. นายสุภกรณ์ ธีระระ ตำแหน่ง นายก อบ.ต.โนนทอง ประธานกรรมการ
 ๒. ส.ต.ท.ใหญ่สงวน สดาม ตำแหน่ง ปลัด อบ.ต. กรรมการ
 ๓. นางจุฑามาศ ศิริกุล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ปลัด กรรมการ
 ๔. นางสาวณิชา ฐานเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ กรรมการ
 ๕. นายวงศ์ศักดิ์ โทณแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 ๖. นางศิริมา ไตรธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ


(นายสุภกรณ์ ธีระระ)

๗. นายประมวญ อรรถสิทธิ์ ท่านเอง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมการ
๘. นางจันทน์ เรือง คำคุณิลา ท่านเอง นักบริหารบุคคล กรมการ/
เลขาธิการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้คำนึงถึง
ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติวิสาหกิจแผ่นดินและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติ
สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
จนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติควบคุมและ
ดูแลสภาพของงาน ปริมาณงาน ภาระงานประเภทต่าง ๆ ในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในภาค ๖ ตลอดทั้งการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานผลการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. โนนกอก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานฯ


ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลโนนกอก ครอบคลุมค่าใช้จ่ายสิ้นในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดย
องค์การฯ เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่จะครบกำหนด รายละเอียดต่าง ๆ
ของระเบียบดูแลฯ ได้รับทราบหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เที่ยุครับ

นางจันทน์ เรือง

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.พ และ ก.ย.ค. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๓
ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง
การใช้ตำแหน่งตามหลักการบริหารส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
มีผล ๖ อย่างต่อเมือง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้เข้าข้อมน
ทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ
กำหนดภารกิจที่มอบให้ในระดับจังหวัด ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนา
ท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและ
งบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การดำเนินงานและวิเคราะห์
อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีส่งไป
หน่วยงานสารสนเทศอื่นจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรกำลังที่มีประสิทธิภาพ
สูงสุด


(นางจันทน์ เรือง คำคุณิลา)

- ๓.๒ พิจารณาค่าตอบแทนประจำปีเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี สุนัข และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมคุด โดยมีให้เกิดภาพงานอันคน หรืองานอันงานขึ้นได้
๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า การปฏิบัติงานกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารห้องถิ่น ประเภทชำนาญการ ห้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้เป็นอย่างดี โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้โดยละเอียด
๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง ประโยชน์ของส่วนอื่น เป็นต้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ใช้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรา ค่าของเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการ ในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในขณะปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้ข้อมูลผู้ถึงประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๔. ก.อบต.จังหวัด ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาศัยวิธีการเทียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ทราบเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. เมื่อ อบต.ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ อบต.จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินค่าจ้างตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด และได้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

(ลงชื่อพร้อม ต.อ.ต.อ.ง.)

- ๒. กรณีตำแหน่งที่ว่างของบรรษัทภิบาลส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภท ข) และบรรษัทภิบาลฯ รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้ว ไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๓ ปี ขอให้ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือขยับยี่ตำแหน่งดังกล่าว หรือกรณีที่ราชการใช้ตำแหน่งที่ รายงานให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อน
- ๓. ให้ ก.อบต.จังหวัดอนุมัติราคากำสั่ง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตราค่าจ้างที่ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง โดย อบต.จะต้องเสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) โดยให้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นบรรษัทภิบาลกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ใช้งาน

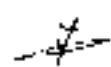
ประธานฯ

ส.ต.ท.อุเทน สดาม
ปลัด อบต.

- กรณีวิฤตและการรวมการผูกพันได้ร่วมกับโครงการกิจการอำนาจหน้าที่ ของอบต. โนนกอก เขียวสุโขทัย
- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ที่ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ เศรษฐศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติระดับจังหวัด รวมถึงสมมติฐานท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๕) วิเคราะห์การบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การดำเนินงานและโครงการที่อัตราค่าจ้างในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตราค่าจ้างที่ให้มีอยู่ในใบปลิวที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ เราได้วิเคราะห์โครงการให้แล้ว ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดย มียุทธศาสตร์ ดังนี้
 - ๑. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ
 - ๔. การบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสวนร่วมสวนสีเขียว

ผู้ทรงคุณวุฒิ

- ๑. บรรษัทภิบาลมีความพึงพอใจดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒. บรรษัทภิบาลมีการเรียนรู้จากตนเอง
- ๓. สังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔. บรรษัทภิบาลได้ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อและทั่วถึง
- ๕. สิ่งแวดล้อมมีการรักษาธรรมชาติสมบูรณ์


 (นายจันทะโรจน์ คำ ตูมทอง)

- การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภักดิ์ และองค์รวม

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑. มีทรัพยากรน้ำชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ หากลงทุนเพื่อการรังสีฟได้
- ๒. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด ทั้ง
- ๓. เศรษฐกิจที่ค่อนข้างดีสำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อย และพืช
- ๔. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านเกษตร
- ๕. มีพื้นที่เหมาะสมหรือเหมาะสมในการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
- ๖. มีโครงสร้างการดำเนินงาน และคนในชุมชน
- ๗. มีระบบชลประทาน และแหล่งน้ำที่เพียงพอใช้ดูแลรักษาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
- ๘. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในเชิงกายภาพ มีแหล่งศึกษา ศักยภาพของคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑. ขาดสภาพการศึกษาของประชาชนเรื่องปัจจัยการผลิตชุมชน
- ๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งน้ำชุมชน
- ๓. มีการระดมทุนจากแหล่งอื่นในชุมชน
- ๔. ไม่เพียงพอการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ
- ๖. มีการใช้สารเคมีมากซึ่งไม่ปลอดภัยต่อเกษตรกร
- ๗. ขาดระบบน้ำที่เพียงพอในการรองรับการปล่อยน้ำเสีย เพื่อสร้างความไม่อยู่ดีให้กับประชาชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)

- ๑. สังคมไทย มีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ยุคดิจิทัล มีปัจจัยที่เอื้อในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
- ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อพึ่งพาตัวเอง และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิต และการแปรรูปทางการเกษตร
- ๓. รัฐบาลมีการกำหนดให้การเข้าถึงและประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเป็นวาระแห่งชาติโดยจัดตั้งองค์กรร่วม ตั้งแต่ระดับกลุ่มทางเศรษฐกิจ
- ๔. ความเชื่อมโยงของระบบเศรษฐกิจโลกที่มี เศรษฐกิจกำลังมีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรสู่อุตสาหกรรมมีวิสัยทัศน์ของเกษตรกร ช่างเกษตรกรมี ระดับทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยเพิ่มเกษตรกรมีอุตสาหกรรมขึ้น
- ๕. รัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้กับภาคการเกษตรที่ช่วยพัฒนาในชุมชนได้ดี
- ๖. รัฐบาลมีนโยบายสร้างการมีส่วนร่วม ความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในสังคม
- ๗. รัฐบาลมีนโยบายการวิจัย พัฒนาวิจัยทางการเกษตรชาติ ศูนย์วิจัยเชิงนวัตกรรม
- ๘. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความแข็งแกร่ง และส่งเสริม สนับสนุนได้ ให้ได้รับการบูรณาการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

(นางจันทร์ฉวี งามคำ สุขเสนา)

อุปสรรค (Threat)

๑. การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น ปัญหานี้รุนแรงกว่าด้านอื่นแล้วส่วนที่เป็นแรงงานผลิตกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การศึกษาโรคระบาด และปัญหาสุขภาพครอบครัว
๒. ประชากรที่มีอายุขัยยาวขึ้นจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้เฒ่าและวัยแรงงานลดลง การระดมเงินรายได้รวมที่ต่ำ ระดับการทดแทน
๓. เศรษฐกิจที่ถดถอยหรือชะงักงัน
๔. ความผันผวน และความเสี่ยงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดภัยพิบัติภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
๕. ปัจจัยการคลังในภาคเกษตรมีราคาลดลงอันส่งผลกระทบต่อความมั่งคั่ง และความเป็นอยู่ของเกษตรกร
๖. ความปรารถนาที่จะพึ่งพาการทำเกษตรกรรมแบบธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การระดมทุนของภาคธุรกิจไม่อุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของ อปต.ในบมกอก เพื่อให้เกิดผล

การพัฒนาสังคมและชุมชนภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งเป้าสู่ความเจริญรุ่งเรืองเพื่อ

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๒. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย และส่งเสริมการแพทย์ป้องกัน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
๔. ส่งเสริมวิถีชีวิตการชุมชนและสังคมสังคมประชาธิปไตย
๕. ส่งเสริมการค้าและนิคมการค้า
๖. ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ
๗. การรักษาดูแลด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้วิสัยทัศน์และทรัพย์สิน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบ สะพาน ท่อและร่องระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา
๓. ก่อสร้างระบบไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลองและระบบชลประทาน
๕. ก่อสร้างและปรับปรุงสาธารณูปโภค

การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. สนับสนุนและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรชุมชนส่วนในการพัฒนา
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรขององค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กร วิชาการและคุณ
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชน

(นางฉันทิพย์ ทรัพย์ดี)

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามประเด็น
 ๑. ศูนย์วิจัยที่ใหม่ สร้างวิจัยสำนึกตื่นและห่วงใยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. ก่อสร้าง ขุดลอก พัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในตำบล
 ๓. การบริหารจัดการและระดมทรัพยากรทำวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 ทั้งนี้มีการศึกษาและจัดการเรียนของ บ.ร.ด. ในภาค มีดังนี้

การวิจัยที่

- ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การศึกษา
- ๓. พัฒนาศูนย์ศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
- ๔. บริการวิจัยเชิงชุมชนผสม
- ๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๖. แหล่งข้อมูลและส่งเสริมการเกษตร

การวิจัยของ

- ๑. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
- ๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและบริหาร
- ๕. การจัดการฝึกอบรมชุมชนสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย

ประธานฯ

พร้อมรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ ดังนี้

จันทร์เชียม

- รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โนนชัยกัญจนศิริ โคร่งสร้างส่วนราชการตามแผน
 อัตรากำลังเดิม เป็น ๒ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

 - ๑. สำนักปลัด
 - ๒. กองคลัง
 - ๓. กองช่าง
 - ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๖. กองสวัสดิการสังคม

ประธานฯ

ขอชี้แจงข้อมูลการบริหารงานในส่วนราชการที่รับผิดชอบ ความโครงการแผน
 ส่วนราชการ ส่วนราชการกลาง ที่อาจจะเพิ่มส่วนราชการอีกหรือไม่

มติที่ประชุม

ไม่มีมติเห็นชอบ ส่วนกลางราชการตามแผนโครงการเดิม

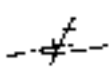
ประธานฯ

- ต่อไปเราจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง ตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘ -
 ๒๕๖๖) ปัจจุบันของเรามีจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นฐานในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
 เดิมเดิม หรืออาจลงมติให้รวมทุกส่วนงานที่มีสำคัญ หรือมีบทบาทสำคัญ เชิญเสนา

จันทร์เชียม

- อัตรากำลังในส่วนราชการในส่วนราชการที่รับผิดชอบอัตรากำลังตามแผนเดิม ดังนี้

 - ๑. ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒. สำนักปลัด จำนวน ๓๓ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา


 (นายจันทร์เชียม จันทร์เชียม)

- ๓. กองคลัง จำนวน ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- ๔. กองช่าง จำนวน ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- ๕. กองสาธารณสุข จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ๖. กองการศึกษาฯ (จำนวน ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - ศึกษานิเทศก์ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- ๗. กองสวัสดิการสังคม (จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - หน่วยงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ๘. หน่วยงานส่งเสริมภายใน จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
 - หน่วยงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

รวม ๑๐๐ อัตรา (กำลังคนแผนอัตราค่าจ้างเดิม (๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) มีจำนวน ๕๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา และมีตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

- ๑. ตำแหน่งว่าง
 - จำนวน ๑๖ ตำแหน่งว่างในและนอกเขตการรวมกัน (ป.ร./ช.ร)

- ๒. กองคลัง
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ร./ช.ร)
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ร./ช.ร)
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ร./ช.ร)

- ๓. กองช่าง
 - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ป.ร./ช.ร) ว่าง ๑๐ คน เปิดสอบใหม่
 - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ป.ร./ช.ร)

- ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ตำแหน่ง ผู้ชำนาญการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ร้องขอให้ ๑ คนว่าง ตำแหน่ง ๑ คน เปิดสอบใหม่

- ๕. กองการศึกษาฯ ศพสมรสและจิตเวชฯ
 - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจิตเวชฯ

- ๕. กองส่งเสริมกิจการสังคม
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมงานชุมชน (ป.ร./ช.ร) ว่าง ๑๐ คน เปิดสอบใหม่

รวมอัตราว่างทั้งหมด ๑๖ อัตรา

(ลงอำนาจใช้ตาม คำสั่ง กว.๖)

ประธานฯ

- ตามที่นางเอกานุการได้ชี้แจงรายละเอียดแล้ว ขอให้ทุกท่านไปทบทวนร่าง
มติตามที่ส่งของส่วนราชการขอทราบ ว่าส่วนราชการใดจะกำหนดค่าตอบแทน
ที่บริหารงานเลือกตำแหน่งหรือไม่มี โดยในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างต้อง
สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความกฎหมายและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพที่มั่นคงและ
องค์การ บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความยาก ความสภาพ
ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ด้วย รายละเอียด เชิญดูเอกสาร

จันทร์ เรียบ

- ให้นำข้อมูลมาประกอบพิจารณาในทางให้เหตุผลด้านหนึ่ง ดังนี้
- ๓. นำปริมาณงานที่รับผิดชอบของส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา
ที่รับผิดชอบ โดยแสดงเป็นเงินจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละ
โครงการหรืองานนั้นได้เวลาคำนวณโดยประมาณเป็นระยะเวลา
เท่าใด นำค่าเฉลี่ยในอัตราส่วนมาคูณค่าฐานของคนเพื่อกำหนดจำนวน
ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่
- ๔. ใช้แสดงรายการหรือรายละเอียดของข้าราชการและพนักงาน
จ้างใน ๑ ปี จะมีรายการปฏิบัติราชการทั้งหมด ๘๖,๘๘๘ นาที
- ๕. นำอัตราค่าจ้างข้อ ๑ และข้อ ๒ มาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างที่
ต้องการของบุคลากร
- ๖. อัตราค่าจ้างตามข้อ ๓ ให้เป็นค่าเป็นความคุ้มครองกำลังคนว่าเป็น
ประเภทสอง งานผู้ปฏิบัติ สถานงานผู้บริหารระดับใด จึงจะสามารถ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ
- ๗. จัดทำบัญชีรายละเอียดเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับกำลังที่มีอยู่
ปัจจุบัน
- ๘. ให้ส่วนราชการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือแก้ไขอัตราค่าจ้าง

ประธานฯ

- ตั้งขึ้น ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์เรื่องโครงการที่ทางเลขานุการได้แจ้งแล้ว แล้วนั้น
แล้วว่าที่กลุ่มการระดมในคราวระดมครั้งต่อไป โปรดมอบนัด
ระดมในครั้งต่อไปวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ที่ประชุมสภาที่ประชุมฯ นี้

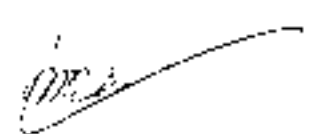
ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒
ที่ประชุม

เรื่องอื่นๆ ถ้ามี
ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.



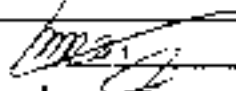

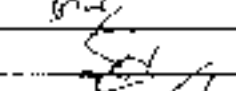
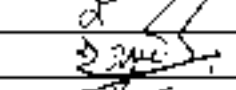
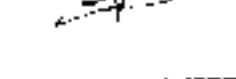



(ลงชื่อ) จันทร์ เรียบ ผู้ดำเนินพิธี
(นางจันทร์ เรียบ ตำแหน่ง
กรรมการและเลขานุการ)

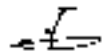
(ลงชื่อ) สุภรณ์ รังษะ ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายสุภรณ์ รังษะ
ประธานกรรมการ)

(ลงชื่อ) จันทร์ เรียบ ผู้ดำเนินพิธี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมลำห้วยหอมแห

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศุภกรณ์ ธีงสระ	นายก อบต.โนนบกอก		ประธาน
๒	สืบตำรวจโทอุเทน สอน	ปลัด อบต.โนนบกอก		กรรมการ
๓	นางอุษามาศ ศรีบุญ	หัวหน้าสำนักงาน.ลัด อบต.		กรรมการ
๔	นางเลขาณีย์ ฐานเจริญ	ผู้อำนวยการของคลัง		กรรมการ
๕	นายดวงศักดิ์ โหมงิ้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางศิริมา ใจตรม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นายประมุต อรรถคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางฉันทร์เรียม คำสุวสีละ	นักวิจัยแผนบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ


(นางฉันทร์เรียม คำสุวสีละ)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๐
วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมตำหนักพยอมแพ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุภรณ์ วีระระ	นายก อบต.โนนบก	สุภรณ์ วีระระ	ประธาน
๒	สืบคำรงค์ไพฑูริณ สถาป	ปลัด อบต.โนนบก	ส.ค.ไพฑูริณ สถาป	กรรมการ
๓	นางจุฑามาศ ศรีกุล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	จุฑามาศ ศรีกุล	กรรมการ
๔	นางเสาวณี ฐานเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	เสาวณี ฐานเจริญ	กรรมการ
๕	นายทรงศักดิ์ ไทแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	ทรงศักดิ์ ไทแก้ว	กรรมการ
๖	นางศิริมา โคตรมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ศิริมา โคตรมา	กรรมการ
๗	นายประมวล อวมแก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ประมวล อวมแก้ว	กรรมการ
๘	นางจันทร์วิมล คำคูเมือง	นักวิชาการบุคคล	จันทร์วิมล คำคูเมือง	เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
			-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น

เลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญนายสุภรณ์ วีระระ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้


ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 -รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.โนนบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานฯ - จากการประชุมครั้งที่ผ่านๆ มา ผมได้มอบหมายให้คณะกรรมการ ได้นำปริมาณงาน มาวิเคราะห์ และให้แต่ละศึกษาและยุทธศาสตร์ ๓ ปี และแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาค่าหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอในที่ประชุมอีกครั้งในวันนี้ จึงขอให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญสำนักปลัด ก่อนครับ


 (นางจันทร์วิมล คำคูเมือง)

นางจุฬามาศ ศิริกุล
หัวหน้าสำนักปลัด

- ค่ะ ปริมาณงานของสำนักปลัด มีดังนี้ค่ะ
จำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา ๑,๘๖๐,๘๕๐ นาที ตามสูตร ทหารด้วย
๖๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เท่ากับ ๓๗.๕๐ อัตรา
และสำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๗ อัตรา มีคนครอง ทั้งหมด ๓๖
อัตราและมีตำแหน่งว่าง อยู่ ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย (บ.ง./ช.ง.) ๑ คน

นางเสาวนีย์ สุานเจริญ
ผอ.กองคลัง

- สำนักกองคลัง มีปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งปี เท่ากับ ๘๖๘,๖๘๐ นาที
ทหารด้วย ๘๖,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง เท่ากับ
๑๐.๘๘ อัตรา แต่กองคลัง มีอัตรากำลังที่มีคนครอง เพียง ๗ อัตรา และมี
ตำแหน่งว่าง ดังนี้
๑. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(บ.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา
๒. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (บ.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา
๓. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (บ.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา

นายดวงศักดิ์ โทแก้ว
ผอ.กองช่าง

- กองช่าง มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา ๑,๐๐๕,๒๐๐ นาที ตามสูตร
ทหารด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการเท่ากับ ๑๒.๕๔ อัตรา
และกองช่าง มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๐ อัตรา มีคนครอง ทั้งหมด ๗ อัตรา
และมีตำแหน่งว่าง อยู่ ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา(บ.ก./ช.ง.) จำนวน
๑ อัตรา โตรได้ร้องขอให้ กสอ เป็นผู้ลอบแข่งขันให้ และตำแหน่ง นายช่างโยธา
(บ.ง./ช.ง.) จำนวน ๑ อัตรา

นายประมวล อวดกล้า
ผอ.กองการศึกษา

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา
๑,๕๐๗,๑๕๐ นาที ทหารด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ
เท่ากับ ๓๘.๓๗ อัตราและกองการศึกษา มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๗ อัตรา
มีคนครอง ทั้งหมด ๓๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง อยู่ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

นางศิริมา โคตรมา
ผอ.กองสวัสดิการสังคม

- กองสวัสดิการสังคม มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา ๖๕๘,๓๘๕ นาที
ทหารด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เท่ากับ
๓.๓๒ อัตราและกองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓ อัตรา
มีคนครอง ทั้งหมด ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง อยู่ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (บ.ง./ช.ง.) และได้ร้องขอให้ กสอเป็นผู้ดำเนินการ
ลอบแข่งขันได้แล้ว

ถ.ศ.ท.อุเทน สदान
ปลัด อบต.

- ครั้นสำหรับงานปลัด มีจำนวนปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งปี จำนวน ๑,๙๖,๘๘๐
นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๒.๓๘ อัตรา และ งานตรวจสอบ
ภายใน มีจำนวนปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งปีคิดเป็นเวลา ๑๒๓,๗๒๐ นาที เท่ากับ
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เท่ากับ ๑ อัตรา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
มีจำนวนปริมาณงานที่คิดเป็นเวลาที่ใช้ทำงานทั้งหมดต่อปี เท่ากับ ๕๕๒,๐๘๐
นาที คิดเป็นจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ ๖.๖๗ อัตรา จำนวน อัตรากำลังที่มีอยู่
จริง ๓ อัตรา มีตำแหน่ง ผู้ดำเนินการกองสาธารณสุขฯ ว่าง โดยได้ทำการร้อง
ขอให้กรมฯ เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกให้แล้วครับ

(นางฉวีมาวดี งาม คำตู่ ๗๕)

ประธานฯ

- หลังจากที่ได้ให้นักนิเทศน์ทำงาน มาวิเคราะห์ตัวข้อให้แต่ละส่วนราชการได้ พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ๓ ปีที่จะใช้โดยต่อไป.ครบ เชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็น เครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาอัตราค่าจ้างคนให้สามารถดำเนินการ ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในมณฑลได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเห็นไปข้างหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและ คัดคนคน ในขนาดในขงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตราค่าจ้างข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างชั่วคราวจ้างตามนัด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และ ภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการ พัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามนัด และสามารถ ใช้ เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายรายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๙๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ส.ต.ท.อุเทน สดาม

- การจะกำหนดอัตราค่าจ้างควรจะมีการพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมา วิเคราะห์ถึงการทำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารอง อบต. ในบจก ดังนี้

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ
- ๔. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๕. ยุทธศาสตร์การลด ณาแหล่งท่องเที่ยวและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม.เรามีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ผมขอเสนอให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีด้วย

นายวงศ์ศักดิ์ ไทแก้ว

- ผมขอเสนอให้มีการพิจารณาตำแหน่งที่ควรยกเลิก ตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม ก่อนครบ ๓ ปี เพื่อที่จะได้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างต่อไปได้

ประธานฯ

- ขอให้ทุกคนพิจารณาแผนอัตราค่าจ้างเดิม และเสนอว่าสมควรจะยกเลิก ตำแหน่งใดบ้างถึงปีงบประมาณครบ ๓ ปี

นางเสาวนีย์ สุวานเจริญ

- สำหรับองค์ตั้งของที่ประชุมพิจารณาปรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) ให้เป็น สิ่งหนึ่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อรองรับภาระงานเรื่อง การจัดทำแผนที่ภาษีที่เราจะทำต่อไป

ประธานฯ


มีการทำหน้าโต๊ะ คิดเห็นเป็นอย่างอื่นครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบด้วย กับ การรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) สิ่งนี้ แผนงาน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (น.ก./ชง.)

ประธานฯ

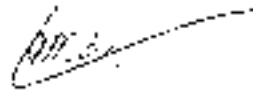
- จากมติที่ประชุม ผมขอให้ฝ่ายเลขานุการ นำตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ มา จัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้ง ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๙๖ เกินเกณฑ์ ที่ประชุมพิจารณา ในการประชุมครั้งต่อไป ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒


(นายสุวิทย์ วัฒนวิทย์) (ทำเรื่องส่ง)

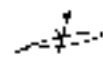
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ
 ปรอชการกรรมการ ที่ประชุมมีอะไรอีกหรือไม่
 ที่ประชุม ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๑ น.

(ลงชื่อ) พันตรีวิชัย คำสูงเมือง ผู้จัดดำเนินการประชุม
 นางวันวิไล คำสูงเมือง
 กรรมการและเลขานุการ




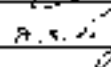
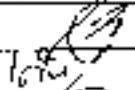
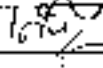

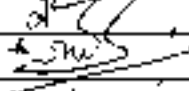
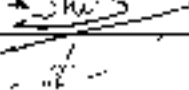
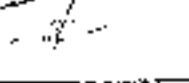
(ลงชื่อ) สุพรรณ วิริยะ ผู้ประสานงานการประชุม
 (นายสุพรรณ วิริยะ)
 ประธานกรรมการ




(นางจันทน์วิไล คำสูงเมือง)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมลำห้วยหอมแห

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศุภกรณ์ ริงระ	นายก อบต.โนนกกอก		ประธาน
๒	สืบคำรองไพฑูรณ สยาม	ปลัด อบต.โนนกกอก		กรรมการ
๓	นางจุฑามาศ ศิริกุล	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.		กรรมการ
๔	นางสาวนีย์ ชูแสงวิญญู	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายทรงศักดิ์ โทมแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางศิริมา โคตรมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางประมวล อรรถพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางจันทร์เจียม คำมูล	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ


(นางจันทร์เจียม คำมูล)

ร. ยงนภาการระดมทุนโครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๑

วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมลำห้วยทานนพ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๒	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๓	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๔	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๕	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๖	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๗	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๘	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๙	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน
๑๐	นายประจักษ์ คุ้มคำ	นายก อบจ.โนนสูง	นายประจักษ์ คุ้มคำ	ประธาน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
----------	-----------	---------	----------

วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง ประธานโครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบจ.โนนสูง โดยมี นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง เป็นประธานในการดำเนินการ

ระเบียบการที่ ๑ เรื่อง มาตรการส่งเสริมให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)


ระเบียบการที่ ๒ เรื่อง ระเบียบรายงานผลการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ระเบียบการที่ ๓ เรื่อง ระเบียบจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ระเบียบการที่ ๔ เรื่อง ระเบียบการดำเนินงานโครงการจัดทำ ๓ ปี ของ อบจ.โนนสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประธาน

นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง ได้มอบหมายให้ นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบจ.โนนสูง โดยมี นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง เป็นประธานในการดำเนินการ


(นายประจักษ์ คุ้มคำ นายก อบจ.โนนสูง)

เลขานุการ

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และผู้เกี่ยวข้อง จากแผนอัตราค่าส่งคืนของ
 1) 100% (100%) และ 2) 100% (100%) นั้น ผู้ว่าฯ ได้สรุปและวิเคราะห์
 1) 100% (100%) และ 2) 100% (100%) มาเพื่อเป็นแนวทาง
 1) 100% (100%) และ 2) 100% (100%) ในการดำเนินการ
 1) 100% (100%) และ 2) 100% (100%) รวมตามที่จัดตั้งใช้ในแต่ละปี
 1) 100% (100%) และ 2) 100% (100%)

กรอบอัตราค่าส่ง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

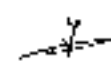
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าส่ง เดิม	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าส่งคืน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563		2561	2562	2563	
1. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ 11001 001									
สำนักงานเลขาธิการ									
2. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เชียงใหม่ 11001 001	1								
3. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภูเก็ต 11001 001	1	1	1	1					
4. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ขอนแก่น 11001 001	1								
5. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ อุดรธานี 11001 001	1								
6. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สงขลา 11001 001	1								ว่างเดิม
7. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สุราษฎร์ธานี 11001 001	1								
8. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ นครศรีธรรมราช 11001 001	1								
9. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัตตานี 11001 001	1								
10. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ยะลา 11001 001	1								
11. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ นราธิวาส 11001 001	1								
12. สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สตูล 11001 001	1								

(ลงนามและประทับตรา)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ตำแหน่ง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	
1				1			
2		2		2			
3				1			
รวม							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							ว่างเต็ม
17							ว่างเต็ม
18							ว่างเต็ม
19							ว่างเต็ม
20							ว่างเต็ม
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
60							
61							
62							
63							
64							
65							
66							
67							
68							
69							
70							
71							
72							
73							
74							
75							
76							
77							
78							
79							
80							
81							
82							
83							
84							
85							
86							
87							
88							
89							
90							
91							
92							
93							
94							
95							
96							
97							
98							
99							
100							

(นางฉันทวรรณ งามน้อย)

ลำดับรายการ	รายละเอียด	อัตราต้นเพ่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
29	ค่าจ้างพนักงานขับรถ 10,000,000 บาท							คงเดิม
	งบการเงินปี 2561 ปี 3							
30	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
31	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
32	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
33	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
34	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
35	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
36	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
37	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
38	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
39	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
40	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
41	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							
42	ค่าจ้างพนักงานขับรถ							


 (นางจันทร์เพ็ญ อัจฉริยะ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
		(รวมใหม่ทั้งหมด)						
๕๑	ศูนย์	-	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	ศูนย์ผู้ดูแลฯ	-	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๓	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๔	ศูนย์ฯ	-	๑	๑	-	-	-	งบจ้างเหมา
รวมใหม่ทั้งหมด								
๕๕	ศูนย์ฯ	๑	-	-	-	-	-	
รวมใหม่ทั้งหมด								
๕๖	ศูนย์ฯ	-	๑	๑	-	-	-	รายได้ เรื่องฯ กสอ.
รวมใหม่ทั้งหมด								
๕๗	ศูนย์ฯ	-	-	๑	-	-	-	
รวมใหม่ทั้งหมด								
๕๘	ศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	-	
รวมใหม่ทั้งหมด								
รวม		61	62	62	62	+1		

สรุปการขออัตราค่าจ้าง 3 ปี พ.ศ. 2561-2563
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบทก อำเภอนาเขมิขตลบุรี จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่า จ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
		(รวมใหม่ทั้งหมด)						
สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ	17	17	17	17	-	-	-	
ศูนย์ฯ	9	10	10	10	-1	-	-	
ศูนย์ฯ	10	10	10	10	-	-	-	
ศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์ฯ	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
ศูนย์ฯ	๓	3	3	3	-	-	-	
ศูนย์ฯ	1	-	1	-	-	-	-	
รวม	61	62	62	62	+1			

(ลงชื่อและประทับตรา)

ปลัด อบต
- ในระหว่างวันที่ ๒๖ ถึง ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีฝนตกหนักต่อเนื่อง ปริมาณน้ำฝน ๓๖.๖ มิลลิเมตร ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และมีฝนตกหนักซ้ำอีก เนื่องจากไม่สามารถระบายน้ำออกจากบึงระมาณได้ตามที่ควรจะเป็นเนื่องจากได้ โดยสภาพรวมแล้วเห็นว่า (จากค่าวัดน้ำในบึงระมาณ ๕๕๖๘ - ๕๖๐๖) ปริมาณน้ำที่กักเก็บมาสะสมแล้วในบึงระมาณมีปริมาณมาก

ประมาณ
- วัตถุประสงค์ในการใช้เงินบริจาคเพื่อสนับสนุนด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมของ อบต.ระมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ครบทุกด้านแล้ว และประกาศใช้จ่ายเงินแล้วลงมือเริ่มดำเนินการในเบื้องต้น

เลข คูณ
- ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในบึงระมาณมีดังนี้
ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๓๗๖
ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓๗๖
ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๓๗๖

ประมาณ
- มีผู้ประสงค์จะ บริจาคเงินในบึงระมาณ เมื่อไม่มีโครงการ
จัดไว้ก่อนแล้ว แต่จะดำเนินการต่อไปที่ประชุมมีมติว่า จะรับเงินบริจาคปี ๒๕๖๓
โดยงบประมาณ ๒๓๗๖ - ๒๓๗๖

ที่ประชุม
- มติที่ประชุมเห็นชอบในการจัดดำเนินการจัดซื้อปี ๒๕๖๓ ปีงบประมาณ
๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ตามที่กล่าวมาแล้ว

เลข คูณ
- ในระหว่างวันที่ ๒๖ ถึง ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีฝนตกหนักต่อเนื่อง ปริมาณน้ำฝน ๓๖.๖ มิลลิเมตร ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และมีฝนตกหนักซ้ำอีก เนื่องจากไม่สามารถระบายน้ำออกจากบึงระมาณได้ตามที่ควรจะเป็นเนื่องจากได้ โดยสภาพรวมแล้วเห็นว่า (จากค่าวัดน้ำในบึงระมาณ ๕๕๖๘ - ๕๖๐๖) ปริมาณน้ำที่กักเก็บมาสะสมแล้วในบึงระมาณมีปริมาณมาก

ขอรับรองวันที่ ๒๕ สิงหาคม


ประมาณ
- มีเอกสารแนบเรื่องอื่นๆ ในกองนี้ด้วย


ที่ประชุม
- ไม่มี

ประมาณ
- ไม่มี

เลิกประชุม วันที่ ๒๖.๐๘.๖๓

นาย..... นายก อบต.ระมาณ
นาย..... ปลัด อบต.ระมาณ
นาย..... เลขานุการ อบต.ระมาณ


นาย..... นายก อบต.ระมาณ ผู้ทรงอำนาจในการประชุม
นาย..... ปลัด อบต.ระมาณ
นาย..... เลขานุการ อบต.ระมาณ


(นาย..... นายก อบต.ระมาณ)

แบบขออนุมัติกำกับพนักงานตำแหน่งพนักงานตำบลและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2561 - 2563
 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ ระดับตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งอยู่ ในแผนศึกษา กำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น
					ของ อบต. (ที่มีว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มีว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มีว่าง)	ของงานอื่น (ประจำ/ชั่วคราว) (ประจำ/ชั่วคราว)		
1	กองคลัง นายสิทธิ์ น.ระวี อ.อ.อ.อ.อ.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๓ 100 (๙) 200 (๑)	1	ความจำเป็น	100	0	100	0	ไม่	

ศ.ค.พ.
 (นายสิทธิ์ น.ระวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

.....
 (นายสิทธิ์ น.ระวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

กรอบตำแหน่งของงานที่อนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

2) ส่วนราชการ ของหลัก มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
งานการเงินและบัญชี						
1	10-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง			
2	10-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ	ไม่ว่าง			
3	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.อ./อ.อ.)	ว่าง			
4	ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
6	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.อ./อ.อ.)	ว่าง			
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง			
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง			
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
9	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.อ./อ.อ.)	ว่าง	1	1	ขออนุมัติ
10	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.อ./อ.อ.)	-	1	1	กำหนดเพิ่ม
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง			

ลงชื่อ

(นายสุวิทย์ งาม)

ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลโนนออก

ลงชื่อ

(นายสุภรณ์ วัจสงข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

ข้อมูลของราคาหลักทรัพย์ส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องประมาณราคาต่อหน่วยประมาณราคาต่อหน่วย ประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ราคาหลักทรัพย์		รายละเอียดทรัพย์สินเสื่อมค่าต่าง										หมายเหตุ
ค่าเฉลี่ยต่อปี (บาท)	ราคาต่อหน่วย (บาท)	จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	มูลค่าของ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	มูลค่าของ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	มูลค่าของ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕,๐๐๒.๕๐๐	๕๐,๒๑๖.๗๕๐	๑๖,๐๒๔,๕๕๐	๓๑.๙๗	๕,๕๑๔,๕๐๐	๑๑.๐๓	๑๑๑,๕๐๐ ทรัพย์สิน ที่เสื่อมค่าแล้ว (บาท)	๑๑๑,๕๐๐	๐.๒๒%	๑,๓๐๙,๕๕๐	๒.๖๑%	๒.๖๑%	๒๕๐๐

.....
 นายสุวิทย์ วัฒนศิริ
 ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองเก่า

.....
 นายสุวิทย์ วัฒนศิริ
 ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองเก่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนเงินค่าจ้างรวมถึงในการขอยืมมีค่าตอบแทน
 ลำดับที่: ปีที่ทำการจัดเก็บรายปี เลขที่คำนวณ: 10 3 04 3203 001

ลำดับที่	คำอธิบายรายการหัก	เวลาที่หัก เงินได้	จำนวน (บาท)	จำนวนเงิน หัก	จำนวนเงิน รวม
1	เงินได้พึงประเมิน: เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนในสังกัด	120	1,200	150,240	151,440
2	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	20	120	1,440	152,880
3	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	20	132	2,760	155,640
4	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	30	252	3,012	158,652
5	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	11	155	3,167	161,819
6	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	220	2	14,400	176,219
7	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	240	2	14,400	190,619
8	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	240	2	14,400	205,019
9	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	60	12	240	207,419
10	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	220	4	480	212,219
11	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	120	2	7,200	219,419
12	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	220	1	7,200	226,619
13	เงินได้พึงประเมิน: เงินโบนัส/เงินปันผล/เงินดอกเบี้ย	300	30	9,000	235,619
				รวม	281

ผู้ยื่นภาษีเงินได้: นายสมชาย ใจดี
 นายสมชาย ใจดี
 ตำแหน่ง: ผู้จัดการบริษัท จำกัด
 นายสมชาย ใจดี
 ตำแหน่ง: ผู้จัดการบริษัท จำกัด

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดค่าแห่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	จัดเก็บ ค่า ได้ที่ห้องเก็บ และเข้าโดยชุด ระบบ แอชลาไปรษณีย์กับเงิน	988	1021	1,252	
2	รวบรวมเงิน เงินบริจาคตาม ได้ไว้ (Gift help Justice Banker)	8	9	12	
3	จัดซื้อโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน	72	90	138	
4	จัดซื้อโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน	125	163	283	
5	จัดซื้อโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน	84	133	193	
6	การประเมินการวัดกันราคาได้	1	1	2	
7	นำเงินมาซื้อจักรยานได้ ๒ คันตามหนังสือ	1	1	2	
8	จัดทำทะเบียนลูกศรบ้าน	1	1	2	
9	จัดทำทะเบียนบ้าน	1	1	17	
10	จัดซื้อกระดาษและปรินเตอร์สี	1	3	6	
11	บันทึกข้อมูลบ้าน	1	1	2	
12	จัดทำแผนการจัดเก็บภาษี และการประเมิน	1	1	1	
13	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	8	14	30	

ส.ต.ท.
 (คุณ สมาน)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง...

ส.ต.ท.
 (นายสุภาพรณี ใจสง)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง...