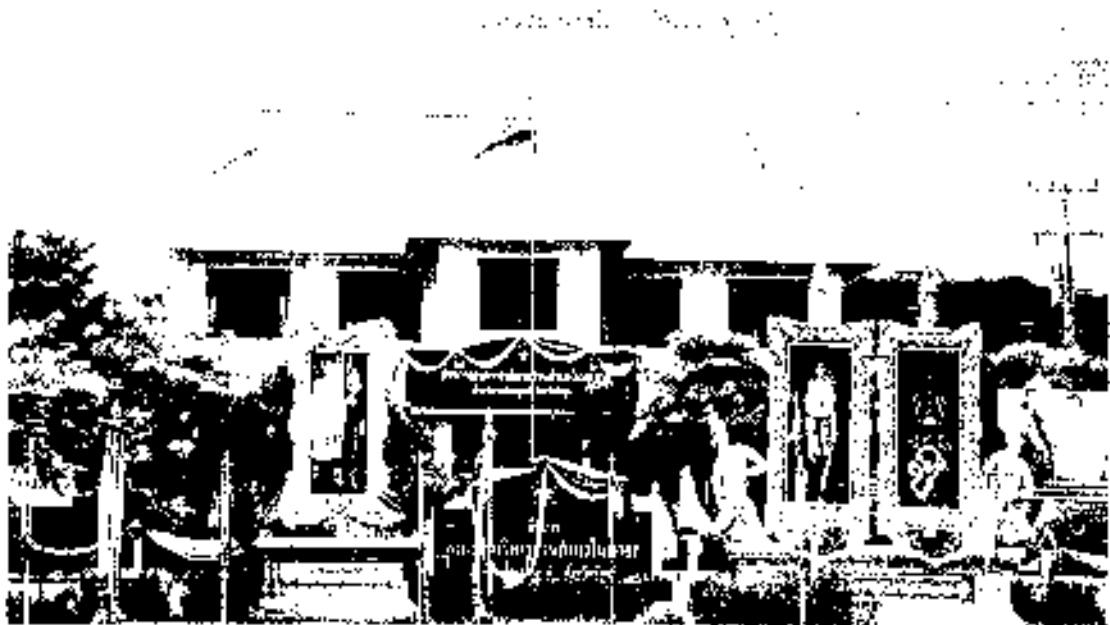




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
อำเภอ เกษตรสมบูรณ์ จังหวัด ชัยภูมิ

คำนำ

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าแรง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด, ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและกรณีสถานตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลในบรอก จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในบรอก

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราภาษี ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนโมเซตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราภาษี	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราภาษี ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราภาษี ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ วัตถุประสงค์คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น; อาจมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนิยามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่พึงปฏิบัติ ความสามารถ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องทำในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งใด ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบค.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบค.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ แะภาระกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในนอก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก

๒.๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและบุคลากรหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ดำเนินการวางแผนการใช้ทรัพยากรกำลังบุคคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารส่วนตำบลโนนออก เสนอโครงการ แผนจัดลงค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก เป้าคณะทำงาน และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๓ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรู้ มีลของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และระเบียบ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันมีค่าเงินการดำเนินงานที่ควรได้รับตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ให้อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนการขออัตราค่าจ้างให้รับเปลี่ยนแปลงตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก ดังรายละเอียด ตามข้อ ๕ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการลงส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ครบถ้วนรับผิดชอบ ให้สามารถปฏิบัติงานของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนี้จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ ถ้าขาดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก พิจารณาจากบทบาทการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งไม่สายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ

การสหภาพฯ ให้ความสำคัญชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนี้จะมีคำวินิจฉัย

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นเหตุต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (เจ้าพนักงานหรือพนักงาน อื่นท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นเหตุในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการ กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยควรค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบสองของงบประมาณรายจ่ายค่าตอบแทน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้จัดการบริหารบุคคลที่มีอยู่กันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสาคงานต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร.ก.พ.และ ก.อบค. ส่วนกลาง ที่ มท ๐๔๐๖๒/วค๓๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบใหม่) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.)

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ (ปอ.)/ชำนาญการ (จอ.)
- ตำแหน่งประเภทบริหารที่ลงมือ ได้กำหนดเทียบระดับเดิม
- ตำแหน่งประเภทบริหารที่ลงมือ ได้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

๓.๔ การวิเคราะห์ภาระงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ซับซ้อนกว่าโดยเฉลี่ยบนพื้นที่ จะต้องใช้ต้นทุนมากกว่า อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ของข้อมูลนั้นยังขาดรายละเอียด เช่น งานที่ลงมือทำ งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านสูง หรืองานบริหารประเภทไม่สามารรถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงขึ้นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างอัตราค่าจ้างคือหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับการกำหนดหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางกรณีอาจจะไปไม่ได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ระยะเวลาการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่ส่งมอบการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดเทียบกับจำนวนการยอมรับอัตราค่าจ้างที่ ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไว้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ส่งมอบ เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกื้อหนุนอัตราค่าจ้าง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความถี่เห็น ๓๖๖ กองฯ เป็นการศึกษาความถี่คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คช มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๒.๓ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากขึ้นไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ช้าจะเห็น ขณะหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและข้าราชการทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งหากมีความจำเป็นต้องขยายขนาดการกำหนดโครงสร้างในใ้จุดนี้ในของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๒.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูญอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๒.๓ ความถี่คิดเห็นขอผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถาม จากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งส่วนราชการอื่น ๆ สามารถส่งแบบสอบถามหรือกรณียกยอมาขอซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้ทราบกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างได้ ในโครงสร้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ ครอบคลุมการมีเป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของงานให้อัตราค่าจ้างคนของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานใกล้เคียงกันน่าจะมีความและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบาง และองค์การบริหารส่วนตำบลระโพนทอง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	อบต.โนนฆ้อง	๓	๖๓,๕๖๖,๑๐๐	๒๘	๓	๓๙	
๒	อบต.บ้านบาง	๖	๕๓,๕๖๓,๐๐๐	๒๖	๑	๒๘	
๓.	อบต. ระโพนทอง	๘	๕๖,๒๒๓,๐๓๕	๒๐	-	๓๒	

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลระโพนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของอัตราค่าจ้างตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงยังมีความจำเป็นต้องรับเฉลี่ยตำแหน่งเพิ่มเพื่อ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนหรือว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในเชิงงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบกอก ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึง
หน่วยงานข้างทุกคม ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้อง
ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

ขรลอบแนวคิดว่า การวิเคราะห์ที่กล่าวถึงข้างต้นจะเป็นแนวทางให้ระดับการบริหารส่วนตำบล
โนนบกอกสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรืออย่างน้อยก็พอใช้ในการที่จะอภิปรายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน
กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสมควรแก่ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การที่ในกระบวนการเพิ่มพูนความรู้โดยวิธี
ดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจัด
ให้มีการเฉลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกรอบบรรณการจริงจะช่วยให้ได้เวลาทำการฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาขององค์กรสามารถนำผลการจัดทำ
กรอบบรรณการและเวลาทำการฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนปรับปรุงกระบวนการอันมีผลให้เกิดการใช้ใช้ตัวบ่งชี้ที่
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ในยวาคัดส่งองค์การบุคลากรเตรียมปรับบุคลากรหรือนำไปใช้ในการใช้ตัวบ่งชี้ที่
เหมาะสม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลโนนบกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ
๔๐ หมู่บ้าน มีประชากร ๓๐,๔๔๒ คน ๖,๗๕๓ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร
หรือประมาณ ๕๐,๐๐๐ ไร่ ห่างจากตัวอำเภอเกษตรสมบูรณ์ ๑๒ กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ
ประเภท ดอยเขา ไร่ และภูเขา ไร่และ ๒๖ ของพื้นที่ทั้งตำบล นอกจากนี้เป็นวิสาหกิจชุมชน มีเนื้อที่
ภูเขาศาและภูกระแต วนอุทยานวังน้ำเย็นและภูเขาศาและภูกระแต ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ
ภาคเกษตรกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบกอก ได้ประชาชนหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความ
ต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์
และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- (๒) ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ
- (๓) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในหมู่บ้าน
- (๔) ลำห้วยสิ้นเงิน
- (๕) แหล่งน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงมีถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- (๒) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- (๓) สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- (๔) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- (๕) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง
- (๖) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

- (๑) ก่อสร้างฝายน้ำล้น/ฝายต้นน้ำ
- (๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน และสามารถดื่มได้
- (๓) ช่อมแซมปรับปรุงอบาตาสให้เป็นประปาอบาตาส
- (๓๐) ขุดลอกแหล่งน้ำที่ดื่มเช่นให้มีขนาดความกว้าง ความลึกที่เหมาะสม สามารถกักเก็บ

น้ำได้ตลอดปี

- (๓๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการอนุรักษ์และกการบริหารจัดการใช้น้ำร่วมกับใน

หมู่บ้าน/ตำบล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหา การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ผลผลิต การเกษตรราคาตกต่ำ
 - ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- (๒) ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการฝึกฝน รวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และรับเงินทุนหรืออุปกรณ์
- (๒) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) ขรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลัดการเกษตร
- (๔) ต้องการรับใช้จำใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) สุขภาพอนามัยของประชาชน การไม่เอาใจใส่สุขภาพสถานที่ควร
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลด้านสุขภาพ อนามัย
- (๓) ขาดสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน / ตำบล
- (๔) ปัญหาขยะ
- (๕) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- (๖) ปัญหาการระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) จัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้ และการป้องกันโรคต่าง ๆ
- (๒) เข้าคู่มือให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
- (๓) ต้องการสถานที่ออกกำลังกาย และเครื่องออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มี

สุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

- (๔) กำจัดมูลสัตว์ให้หมดทั้งหมู่บ้าน

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดสถานที่ที่จะขุดมูลฝอย
- (๒) มีปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น ทั้งขยะไม่เน่าที่
- (๓) การเกิดวาตภัย ลมมรสุม ภัยแล้ง อัคคีภัย และปัญหาการบุกรุกป่าชุมชน
- (๔) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- (๕) ขาดการบำรุงรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ความคืบหน้า

- (๑) ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพฤติก
- (๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชนและคนพิการ
- (๕) จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- (๖) จัดรณรงค์โครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- (๗) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขในการรณรงค์ป้องกันไข้หวัดใหญ่ชนิดต่าง
- (๘) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- (๙) การจัดกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) จัดหาเมล็ดพืชผัก ไม้ผล เพื่อส่งเสริมปริมาณพืชในตำบลให้พอเพียง
- (๑๑) จัดหาสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะและจัดการที่ถูกต้อง
- (๑๒) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด ทั้งขอรับเงินที่ เก็บมา

อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- (๑๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษต่างๆ

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**สภาพปัญหา**

- (๑) คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
- (๒) ปัญหาคาดการณ์รักษาวินัยธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) ปัญหาคาดการณ์รักษาสถาปัตยกรรมและนันทนาการ

ความคืบหน้า

- (๑) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (๓) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมระเทศให้ท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๕) ต้องการให้เด็กอ่าน-เขียนหนังสือให้ได้
- (๖) ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแม่เหล็กเสริม (กศน.)
- (๗) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามาในชั้นระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสมดังนี้ มีดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก แบบองค์รวม

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อยู่สมบูรณ์ หางปลาเพื่อการยังชีพได้
๒. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด พืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้สำคัญ ได้แก่ ถั่ว อ้อย และข้าว
๓. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งขี้นกตัวมูลเพื่อการเกษตร
๔. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนค้ามาตั้งแต่จวบจนทุกวันนี้
๕. มีทัศนกรรมทิวทัศน์ใหม่ และเครื่องจักรกล
๖. มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
๗. มีสิ่งแวดล้อมเป็นอยู่ที่ดีเป็นงาม มีการรักษาอาศัยกันของคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
๓. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
๔. น้ำเพื่อการเกษตรมีเพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ
๖. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร
๗. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนงาน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)

๑. สังคมไทยโน้มมาสู่ประชาคมเศรษฐกิจหรือจะเป็นประยุกต์ใช้ใ้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
๓. รัฐบาลมีการกำหนดให้กรณีแก้ไขและป้องกันปัญหาสาธารณสุขระดับหน่วยงานแห่งชาติโดยยึดหลักวิถีชีวิต บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

- ๑. ความนิยมของประชาชนที่มีภาคีหรือภาคีพันธมิตรอื่นหรือมีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรกรรมสู่เกษตรอินทรีย์ไปลดสารพิษ จากลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพที่ดี
- ๒. ประชากรมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี
- ๓. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม
- ๔. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

- ๑. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงข้าม ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
- ๒. ประชากรในตำบลมีผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธุ์ลดลง รวมถึงภาวะดัด การคลอดยาก
- ๓. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ๔. ตำบลในภคภูมิเส้นทางเชื่อมต่อจังหวัดชัยภูมิด้านริมสองฝั่งแม่น้ำลำพองผ่านเขาเสียด
- ๕. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ฤดูกาลภัยแล้ง น้ำท่วมฉับ พัดลมบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
- ๖. ภัยภัยธรรมชาติในภาคเกษตรมีเวลาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อผลผลิต และความเป็นอยู่ของประชาชน
- ๗. การทำไร่ของเกษตรกรยังต้องอาศัยน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นพื้นที่ ที่ไม่มีแหล่งน้ำ
- ๘. การระบาดของหอยเสียดในกลุ่มเยาวชน

การวิเคราะห์การวิจัย ด้านางหน้าวิจัยขององค์การบริหารส่วนตำบล สดลภพพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบวาท้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลในภคภูมิ สดลภพ วิเคราะห์ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร
- ๓. ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕. การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. การโยกย้ายโยคนและระดับโรคติดต่อ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมสิ่งทอและหัตถกรรม
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์
๓. กำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. จัดให้มีตลาดชุมชน
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและสาธารณสุขรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๕. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐบาลท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่พระราชกฤษฎีกาโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกกรอบ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกกรอบเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.โนนกกอก จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้ตระหนักถึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ช่วยดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
๔. บริการจัดเก็บขยะมูลฝอย
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
๓. การฟื้นฟูบูรณะและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชนสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักนายก อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจประเมินการใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนปรุยก ได้ทำการวิเคราะห์ภาระกิจและบริหารงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนปรุยก จึงได้ นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเปรียบเทียบกับกรอบโครงการส่วนราชการเดิม ซึ่งหมดกับกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคคล - งานสารบรรณ - งานบริหารงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสภากลางใน งานระงับข้อพิพาท ร.ร. ระชุม งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และ อุทธรณ์ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคคล - งานสารบรรณ - งานบริหารงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสภากลางใน งานระงับข้อพิพาท ร.ร. ระชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และ อุทธรณ์ 	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม) (๒๕๖๓ - ๒๕๖๓)	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนรถจักรยานยนต์ - งานบัญชีและงานพัสดุ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปลีก - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนรถจักรยานยนต์ - งานบัญชีและงานพัสดุ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปลีก - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน(เดิม) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง งานสำรวจและแผนที่</p>	<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๕ <u>งานผังเมือง</u> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานรณรงค์และควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันโรคเอดส์</p> <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u> งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๔.๔ <u>งานควบคุมโรค</u> งานการเฝ้าระวัง - งานระบบ ๕/๖/๗ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์</p> <p>๔.๕ <u>งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานรับ - ส่งผู้ป่วย - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานกู้ชีพ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันโรคเอดส์</p> <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๔.๔ <u>งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง งานระบบ ๕/๖/๗ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์</p> <p>๔.๕ <u>งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานรับ - ส่งผู้ป่วย - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานกู้ชีพ</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๕.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u> งานศูนย์พัฒนาเด็ก งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๕.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u> งานศูนย์พัฒนาเด็ก งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาระดับชุมชน</u> - งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานสวัสดิการสังคม งานศูนย์มูล ๖.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ</u> งานฝึกอบรมอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพสตรี</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาระดับชุมชน</u> - งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ งานสวัสดิการสังคม งานศูนย์มูล ๖.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ</u> งานฝึกอบรมอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพสตรี</p>	
<p>๗. งานตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. งานตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ให้การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในขนาด ๓ ปี โดยเก็บตัวสะท้อนให้เห็นว่า มีงานภายในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อเอามาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งหากจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตราค่าจ้างที่้องการ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๓๖๖,๙๙๖ + ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๒.๓๘

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๓,๖๖๓,๒๖๕ + ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๒๐.๕๐

๓. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖๘,๖๘๐ : ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๓๐.๕๓

๔. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๓,๐๐๕,๒๐๐ + ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๓๒.๓๕

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๕๕๖,๐๘๐ : ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๖.๖๗

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๓,๖๘๘,๒๖๓ + ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๒๐.๓๓

๗. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๒๕๘,๓๙๕ : ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๓.๑๖

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๓๕๐,๘๘๐ : ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๓.๘๓

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น ๖,๓๗๘,๒๕๐ : ๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่้องการ ๗๗.๐๓

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าการใช้รายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาเงินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมาทำหนดตำแหน่งในแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓ บัณฑิตช่วยการบริการส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓๐๖-๓๐๗-๓๐๘-๓๐๙-๓๑๐	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๓)								
๓๑ หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓๐๖-๓๐๗-๓๐๘-๓๐๙-๓๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เรียก ค่า ชดเชย)
๓๒ นักบริหารงานบุคคล (นัก/วศ.) ๓๐๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นัก/วศ.) ๓๐๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔ เจ้าพนักงานธุรการ (นัก/วศ.) ๓๐๖-๓๐๗-๓๐๘-๓๐๙-๓๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕ เจ้าพนักงานช่างก่อสร้างและบรรเทา สาธารณภัย (นัก/วศ.) ๓๐๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘ ผู้ช่วยนักนักวิทยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓๑๖ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	1๑	-	-	ว่างเดิม
๓๑๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒ พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔ พนักงานขับรถบรรทุก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕ พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑๖ นักการภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๑๗ แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๑๕)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต.ม) ๓๐-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	คงเดิม (โอนย ย้ายค
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓๐ ๓ ๐๕ ๓๒๐๓ ๐๐๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.บ./ชง.) ๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ป.บ./ชง.) ๓๐-๓ ๐๕ ๔๒๐๓-๐๐๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างค
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๓๐-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
๒๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต.ม) ๓๐-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา (ป.บ./ชก.) ๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (โอนย ย้ายค)
๓๐	นายช่างโยธา (ป.บ./ชง.) ๓๐-๓-๐๕ ๓๓๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างโยธา (ป.บ./ชง.) ๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยช่างช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด หนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๓๘	ผู้ชำนาญการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น) ๓๖-๓-๐๖-๒๓๐๖-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง ใช้ทด แทน
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.) ๑๐ ๓ ๐๖ ๓๖๐๖ ๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ตู้	๑	๑	๑	๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๔๓	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) ๑-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๔๔	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) ๓๐-๓-๐๘-๓๖๐๓-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	
๔๕	นักวิชาการวัฒนธรรม ๓๐-๓-๐๘-๓๖๐๕-๐๐๓	-	๑	๑	๑	-๑	-	ว่าง ใช้
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	

เพิ่มเติมข้อมูล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง								
๕๗ ๙๖ ๓๐-๓-๐๘-๒๖๖๐๐-๐๓๑	๑	๑	๑	๑				จบการศึกษา
๕๘ ๙๖ ๓๐-๓-๐๘-๒๖๖๐๐-๐๓๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จบการศึกษา
๕๙ ๙๖ ๓๐-๓-๐๘-๒๖๖๐๐-๐๓๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จบการศึกษา
๕๑๐ ๙๖ ๓๐-๓-๐๘-๒๖๖๐๐-๐๓๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จบการศึกษา
๕๑๑ ๙๖ ๓๐-๓-๐๘-๒๖๖๐๐-๐๓๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จบการศึกษา
๕๑๒ ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จบการศึกษา
๕๑๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ลาจ้างใหม่
๕๑๔ พนักงานบริการรับ ส่งนักเรียน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๕๑๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๓๐-๓-๑๓-๒๖๖๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑๖ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (อ.พ.ฯ/อ.จ.) ๓๐-๓-๑๓-๒๖๖๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑๗ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๑๘ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (อ.พ.ฯ/อ.จ.)๓๐-๓-๑๓-๓๒๖๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๖	๒๗	๒๗	๒๗	+๓			

เพิ่มเติมข้อมูล

สรุปกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	๓	๓	๓				
สำนักงานปลัด(๑๓)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๒			
กองคลัง(๑๕)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			
กองช่าง(๑๕)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)	๕	๕	๕	๕	-			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)	๑๙	๑๙	๑๘	๑๘	-๑			
กองสวัสดิการสังคม(๑๙)	๓	๓	๓	๓				
หน่วยรวบรวมอบภายใหม่(๑๒)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๖๖	๖๙	๖๙	๖๙	+๓			

๒. การนำค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นแบบฉบับไปใช้ประโยชน์

๑๖๖๖๖๖๖๖๖๖

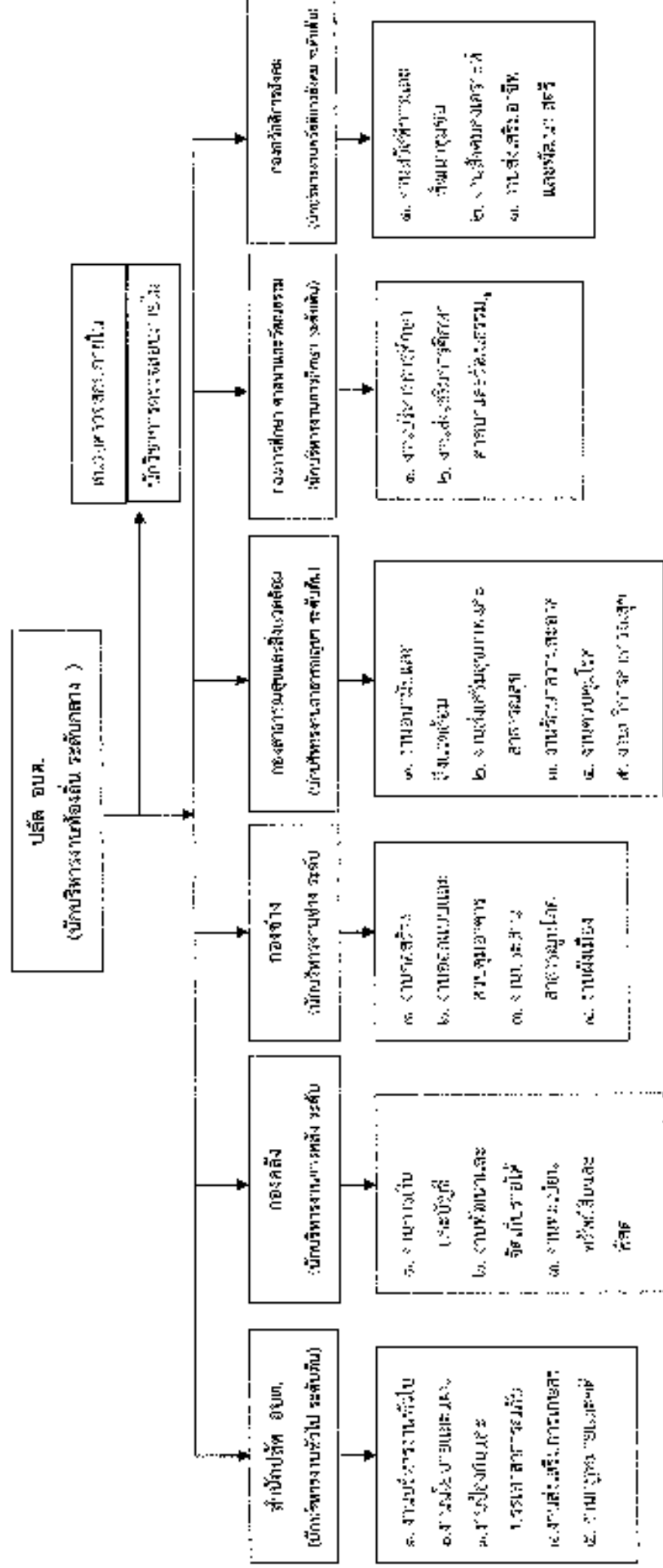
ที่	จำนวน	ชนิด จำนวน	จำนวนเงินต้นฉบับ	จำนวนเงินต้นฉบับ		มูลค่า	มูลค่า			มูลค่า			มูลค่า					
				จำนวน	มูลค่า		จำนวน	มูลค่า	จำนวน	มูลค่า	จำนวน	มูลค่า	จำนวน	มูลค่า	จำนวน	มูลค่า		
																	จำนวน	มูลค่า
1	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	10%	1	100,000	100,000	1	1	100,000	100,000	1	1	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
2	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	3%	1	300,000	300,000	1	1	300,000	300,000	1	1	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
3	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	5%	1	500,000	500,000	1	1	500,000	500,000	1	1	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000
4	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	8%	1	800,000	800,000	1	1	800,000	800,000	1	1	800,000	800,000	800,000	800,000	800,000	800,000
5	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	10%	1	1,000,000	1,000,000	1	1	1,000,000	1,000,000	1	1	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000
6	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	12%	1	1,200,000	1,200,000	1	1	1,200,000	1,200,000	1	1	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000
7	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	15%	1	1,500,000	1,500,000	1	1	1,500,000	1,500,000	1	1	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000
8	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	18%	1	1,800,000	1,800,000	1	1	1,800,000	1,800,000	1	1	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
9	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	20%	1	2,000,000	2,000,000	1	1	2,000,000	2,000,000	1	1	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000
10	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	22%	1	2,200,000	2,200,000	1	1	2,200,000	2,200,000	1	1	2,200,000	2,200,000	2,200,000	2,200,000	2,200,000	2,200,000
11	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	25%	1	2,500,000	2,500,000	1	1	2,500,000	2,500,000	1	1	2,500,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000
12	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	28%	1	2,800,000	2,800,000	1	1	2,800,000	2,800,000	1	1	2,800,000	2,800,000	2,800,000	2,800,000	2,800,000	2,800,000
13	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	30%	1	3,000,000	3,000,000	1	1	3,000,000	3,000,000	1	1	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000
14	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	32%	1	3,200,000	3,200,000	1	1	3,200,000	3,200,000	1	1	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000
15	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	35%	1	3,500,000	3,500,000	1	1	3,500,000	3,500,000	1	1	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000
16	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	38%	1	3,800,000	3,800,000	1	1	3,800,000	3,800,000	1	1	3,800,000	3,800,000	3,800,000	3,800,000	3,800,000	3,800,000
17	งบกำไรสุทธิ	งบกำไรสุทธิ	40%	1	4,000,000	4,000,000	1	1	4,000,000	4,000,000	1	1	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000

9. ԲԱՐՏԱՆՆԻՇՆԱԿԱՆ ՄԱՐԿԱԿԱՆ ՀԱՆՐԱՆՈՒՄ ԿԱՏԱՆՈՒՄ

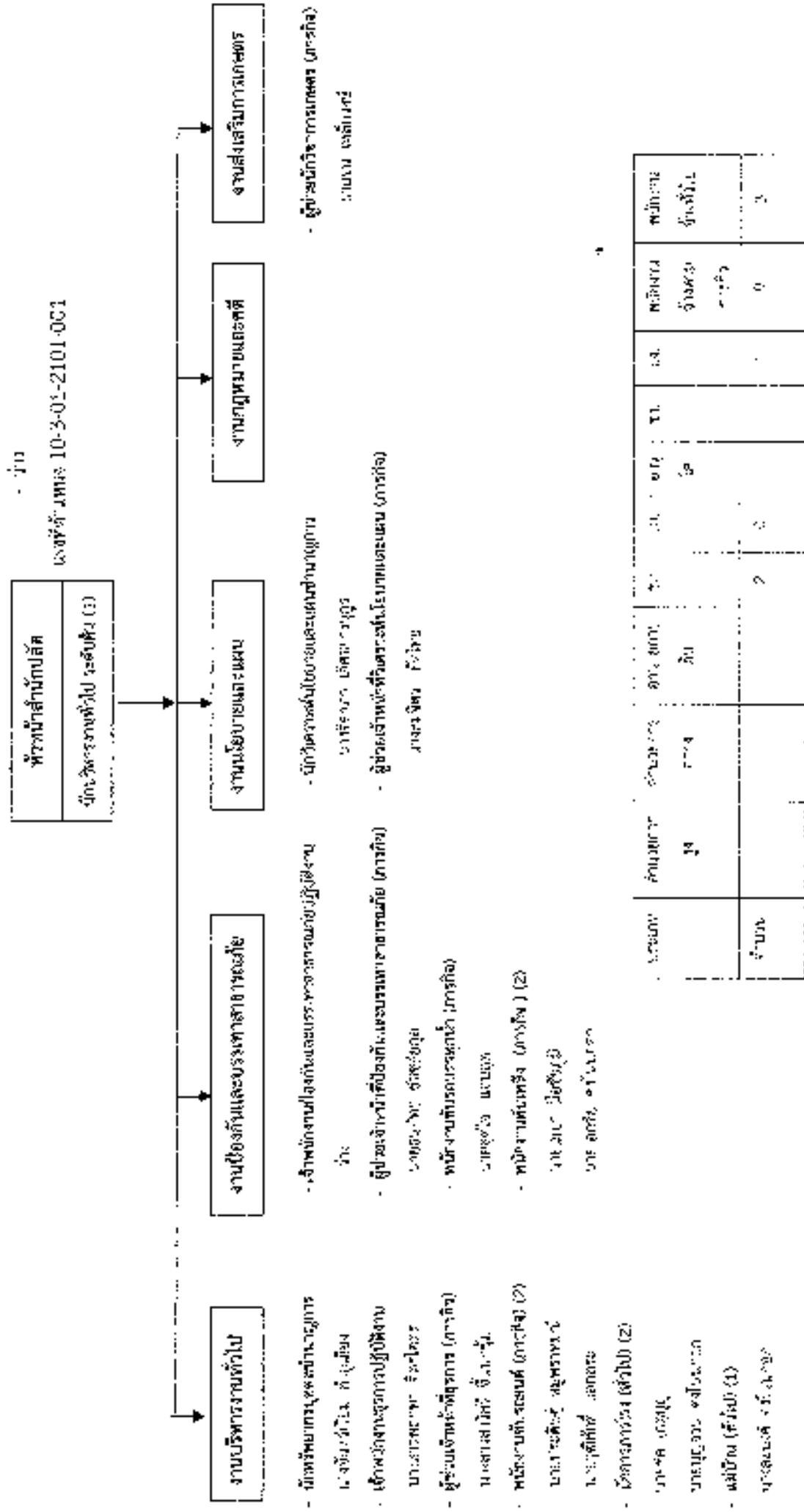
Գ	Տնտեսական կատեգորիա	Ամբիոնային խումբի անվանումը	Հասցե	Հավանականություն (նշանակալից)	Գնահատման համակարգը	ԴրՄ հատկություններ			Վերականգնողականություն			Համագործակցության արդյունքներ			ՅԻՍԻՄ (ՄԱԿԵԻՍ)	
						ԴրՄ	Գնահատված արժեք	Կատարված արժեք	ԴրՄ	Գնահատված արժեք	Կատարված արժեք	ԴրՄ	Գնահատված արժեք	Կատարված արժեք		
																2564
						2564	2565	2555	2564	2565	2555	2564	2565	2555		
16	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ			1	100.00%	0	1	1							130.000	6.000
17	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ			1	100.00%	0	1	1							130.000	6.000
20	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ			1	100.00%	0	1	1							130.000	6.000
21	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	93.41%	0	1	1				13.620	13.620	405.220	405.220	17.810
22	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	96.27%	0	1	1				13.810	13.810	386.160	386.160	487.460
23	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	72.90%	0	1	1				9.720	9.720	307.670	307.670	471.000
24	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	29.56%	0	1	1				9.720	9.720	307.670	307.670	367.000
25	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	95.21%	0	1	1				17.000	17.000	307.300	307.300	367.200
									1400	1400		7.200	7.200	218.280	225.480	152.920
26	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	71.87%	0	1	1								
27	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	100.00%	0	1	1				6.000	6.000	121.500	121.500	127.000
28	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	155.82%	0	1	1				6.000	6.000	101.500	106.800	111.000
29	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	159.17%	0	1	1				6.000	6.000	102.000	107.200	112.500
30	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	168.86%	0	1	1				6.000	6.000	102.000	107.200	112.500
31	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	1.2320%	46.920	1	1				15.000	15.000	99.000	114.000	129.800
32	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	99.900%	0	1	1				12.000	12.000	96.000	108.000	120.000
33	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	77.17%	0	1	1				9.720	9.720	78.900	88.620	98.400
34	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ	Հնամենի մշակույթի մեթոդներ		1	77.17%	0	1	1				9.720	9.720	78.900	88.620	98.400

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนบก

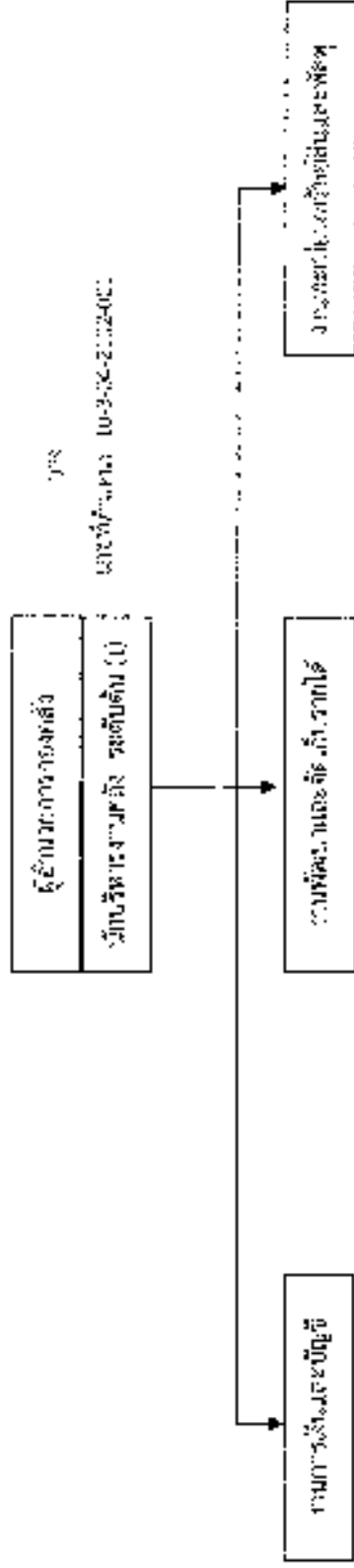


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	ตำแหน่ง	ส่วนงาน	อ.ร.อ.ก.	อ.ร.อ.ค.	อ.ร.อ.ด.	อ.ร.อ.จ.	อ.ร.อ.ก.	อ.ร.อ.ค.	อ.ร.อ.ด.	อ.ร.อ.จ.	อ.ร.อ.ก.	อ.ร.อ.ค.	อ.ร.อ.ด.	อ.ร.อ.จ.
	34	774	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
จำนวน			2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

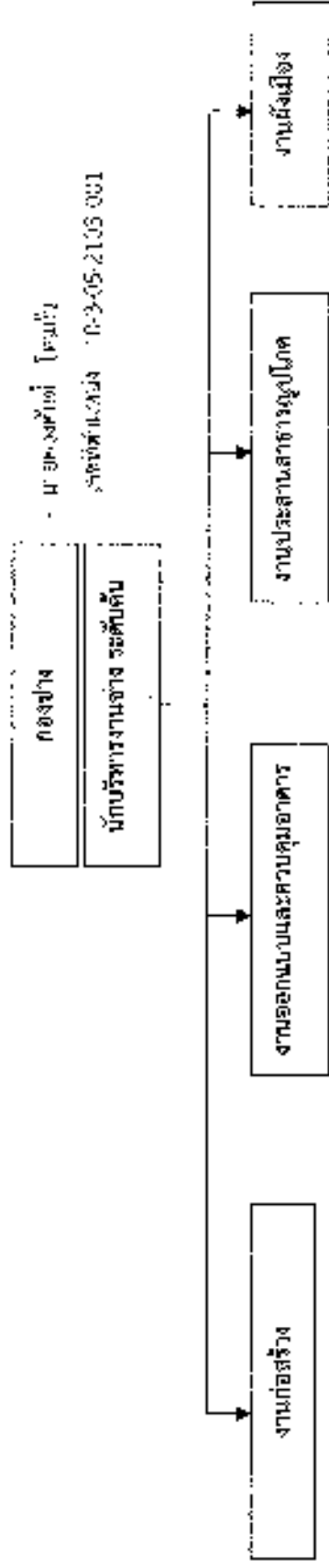
โครงสร้างองค์กร



- บริษัท อีอีซี จำกัด (มหาชน)
 - นาย อีอีซี
- ผู้ดำเนินการก่อตั้งบริษัท อีอีซี จำกัด (มหาชน)
 - นาย อีอีซี
- ผู้จัดการทั่วไปและผู้บริหาร
 - นาย อีอีซี
- ผู้จัดการทั่วไปและผู้บริหาร (1)
 - นาย อีอีซี

ไตรมาส	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
ไตรมาส	1	2	3	4	5	6	7

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

นายสมชาย คุ้มวงศ์

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๐)

นายสุเชษฐ์ คุ้มวงศ์

- ผู้ช่วยช่างโยธา (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

- ผู้ช่วยหัวหน้าวิศวกร (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

ช่างเขียนแบบเครื่องกลสถาปัตย์ (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

- วิศวกรโยธา (นายช่าง) (๑)

๑ คน

- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

- ผู้ช่วยช่างเครื่องปรับอากาศ (ช่างกิจ)

นายสมชาย คุ้มวงศ์

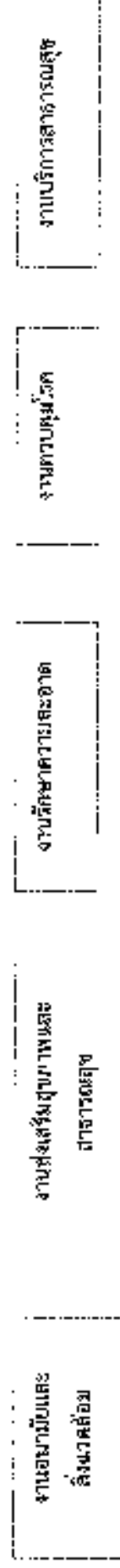
ประเภท	จำนวน	นักบริหารงานช่าง	ช่าง	วิศวกร	ช่างเขียนแบบ	ช่างเครื่องกล	ช่างไฟฟ้า	ช่างปรับอากาศ	พนักงานด้านช่างอื่น
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
ใช้ตำแหน่งงานประจำตำแหน่ง ระดับ ๗

๗๗

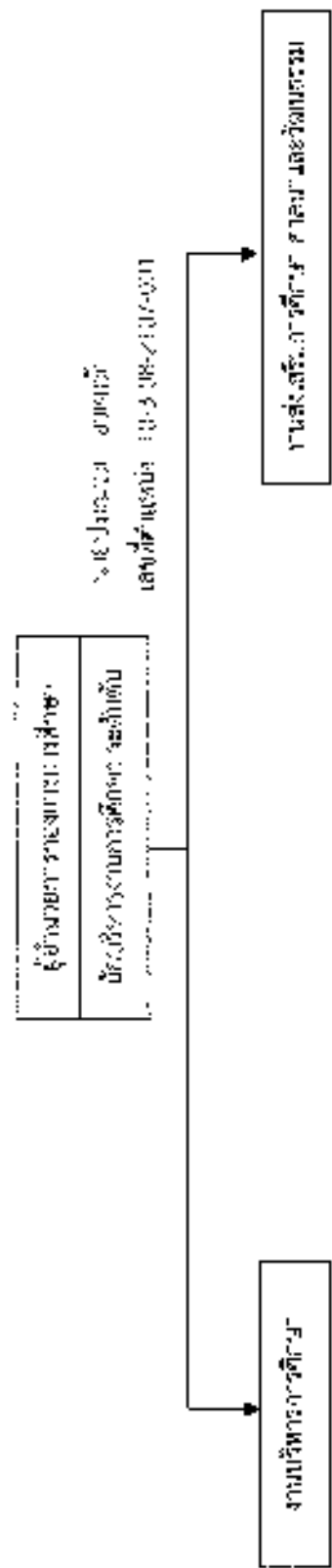
หนังสือแม่ข่าย: 10-3-56-2104-001



- นักวิจัย ภาควิชาสุขวิทยาและสิ่งแวดล้อม
นางศุภพพร สิริวิไลโช
- พนักงานขับรถขนส่ง (ที่ไป) (1)
นายสุวัฒน์ อกสุภักดิ์
- พนักงานขับรถรับชมรถขยะ (ภารกิจการ)
นายเกรียงศักดิ์ พิพิธกาน
- ผู้ที่ดูแลห้องเก็บขยะและขยะ (ภารกิจการ)
นางสาวกรรวิมล ภัทรวงศ์

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตรา	รวม	งบ	งบ	งบ	งบ	งบ	งบ	
										งบ	งบ
จำนวน	จำนวน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	งบ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ศูนย์วัฒนธรรมเด็กและเยาวชนตำบลโมเดล

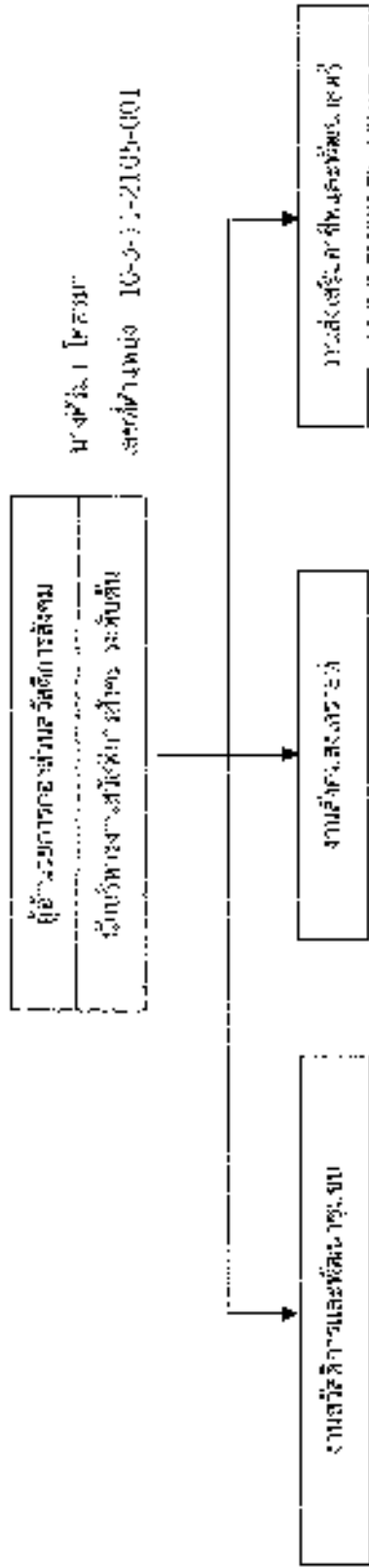
- ตำแหน่ง ครู คศ.1 (๓)
- 1. นางอุษณีย์ วงษ์คำ
- 2. นางวิมลพร นนทสุริวง
- 3. นางอุษาณี นิสานน
- 4. นางสาว สันติไฉ วัฒน
- 5. นางสาวเจษฎ์ ศรีวิมลดา
- ตำแหน่ง ผู้ดูแลแหล่ง (ภารกิจ) (2)
- 1. นางสาวรัชชัญ นนทสุริ
- 2. นางสาวนง ไชยสุภา

ศูนย์ส่งเสริมกีฬา (๒)

- 1. นางสาวอุษณีย์ นนทสุริ
- 2. นางสาวรัชชัญ นนทสุริ
- 3. นางสาวนง ไชยสุภา
- 4. นางสาววิมลพร นนทสุริวง
- 5. นางสาววิมลพร นนทสุริวง
- 6. นางสาวอุษณีย์ นนทสุริวง
- 7. นางสาวรัชชัญ นนทสุริวง
- 8. นางสาวอุษณีย์ นนทสุริวง
- 9. นางสาวรัชชัญ นนทสุริวง

ประเภท	จำนวนครู	จำนวนครู	จำนวนครู	จำนวนครู	จำนวนครู	จำนวนครู	จำนวนครู
ครู	3	2	3	3	3	3	3
นักเรียน	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม



- เจ้าหน้าที่งานทัณฑ์บน (บก.ชง) (1)
นางศุภาวดี (ค.จ.ศ.)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (การกิจ)(1)
นางสาวกัญฉกร จุฑารัตน

ประเภท	ลักษณะงาน	จำนวน	อัตรา	อัตรา	งบ.	งบ.	งบ.	งบ.	งบ.	งบ.
	สน	ค.จ.จ.	ค.จ.ศ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.	อ.จ.ช.บ.อ.
งบ.ร.				1						
					1					
									1	

№.№.№	Էջ-դրո	Կարգավիճակ	Կարգավիճակի քանակ			Կարգավիճակի արժեք			Ներդրումը հաշվարկային համակարգում	Ներդրումը հաշվարկային համակարգում	Ներդրումը հաշվարկային համակարգում
			Կարգավիճակ	Մասնակցություն	Մասնակցություն	Կարգավիճակ	Մասնակցություն	Մասնակցություն			
4	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
5	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
6	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
7	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
Կարգավիճակի արժեք											
20	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
25	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
26	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	

№.№.№	Էջ-դրո	Կարգավիճակ	Կարգավիճակի քանակ			Կարգավիճակի արժեք			Ներդրումը հաշվարկային համակարգում	Ներդրումը հաշվարկային համակարգում	Ներդրումը հաշվարկային համակարգում
			Կարգավիճակ	Մասնակցություն	Մասնակցություն	Կարգավիճակ	Մասնակցություն	Մասնակցություն			
21	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
22	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
23	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
24	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
25	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	
Կարգավիճակի արժեք											
26	Արտադրող ընկերություն	Բ.Ի.		1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	

កំណត់	ឃុំ-សង្កាត់	ប្រភេទប្រតិបត្តិការ	លេខប្រតិបត្តិការ		កាលបរិច្ឆេទ		ចំនួនប្រតិបត្តិការ	តម្លៃប្រតិបត្តិការ	លេខប្រតិបត្តិការ
			កំណត់	បញ្ចប់	កំណត់	បញ្ចប់			
០៤	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៤	០៤	០៤	០៤	០៤	០៤	០៤
០៥	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៥	០៥	០៥	០៥	០៥	០៥	០៥
០៦	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៦	០៦	០៦	០៦	០៦	០៦	០៦
០៧	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៧	០៧	០៧	០៧	០៧	០៧	០៧
០៨	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៨	០៨	០៨	០៨	០៨	០៨	០៨
០៩	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	០៩	០៩	០៩	០៩	០៩	០៩	០៩
១០	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១០	១០	១០	១០	១០	១០	១០
១១	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១១	១១	១១	១១	១១	១១	១១
១២	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១២	១២	១២	១២	១២	១២	១២
១៣	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៣	១៣	១៣	១៣	១៣	១៣	១៣
១៤	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៤	១៤	១៤	១៤	១៤	១៤	១៤
១៥	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៥	១៥	១៥	១៥	១៥	១៥	១៥
១៦	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៦	១៦	១៦	១៦	១៦	១៦	១៦
១៧	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៧	១៧	១៧	១៧	១៧	១៧	១៧
១៨	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៨	១៨	១៨	១៨	១៨	១៨	១៨
១៩	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	១៩	១៩	១៩	១៩	១៩	១៩	១៩
២០	សង្កាត់ បឹងកក់	ស្រោចស្រូវ	២០	២០	២០	២០	២០	២០	២០

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง อบต. โนนกอก

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนกอก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาและเจริญธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนามาจากจะพัฒนาด้ว้ความรู้ทั่วไปในจรรยาปฏิบัติงาน ด้านทว้ความรู้และทักษะเฉพาะ ทศมนไปแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณลักษณะและจรรยาบรรณ ก้องการปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระทรวงการพัฒนาความนโยบายแห่งรัฐ คือ กระทรวงไปสุ่ ๓๒๑๑๑๑ ๕.๑ ดังนั้น ก้องการบริหารส่วนตำบลโพนกอก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสุ่ยุค ๕.๑ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมกระทำมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในไว้บว้รัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่มีความเอื้ออำนวยเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขอทราบราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการจ้างงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้ภาคประชาสังคมเข้าร่วม ภาคเอกชนภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปแก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบสำเน้การแทน โดยการจัดระเบียบบุคลากรสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวธรรมาภิบาลลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสาขา รวมถึงปรัชญาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกับวงให้เ้มีเอกภาพและสอดคล้อง ราชการก็ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีองทำงานในเชิงรุกและมองในข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ประโยชน์หรือไม่แก้ไขปัญหาคานความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอครณช่วยเหลือจากองค์กรการบริหารส่วนตำบลในบว้ก่อน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทว้ราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งกำหนด ความสอดคล้องโดยมีการเชื่อมโยงกับองค์กรส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเร็วขึ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพนกอก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการขอแและแผนการติดตั้งได้ทว้ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อีเมล แชร์เน็ต เว็บไซต์ หรือทางโทรศัพท์

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ตั้งร้งทำงานอย่างเคร่งครัดมีการเ้มีล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้มาเ้ใช้ใ้การเ้มีผลให้ภาพเปลี่ยนแผลง เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยั่งยืน และสามารถโย้การระดมเงินของสถานการเ้มีต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเ้มีบนสำนักงานใหม่รวมทั้งบุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น เพื่อใ้การบริหารระบบของกองการการบริหารส่วนตำบลโพนกอก คอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเ้มีทว้ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ทว้ในทว้ระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงอ้องการการบริหารส่วนตำบลโพนกอก อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือทว้การเ้มีในการเ้มีรฐนความรู้ เ้มีทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓. การปฏิรูประบบราชการ เป็นการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่

๓.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในภาระปฏิบัติงาน คือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๓.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในเขตตำบล เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง

๓.๓ ด้านการบริหาร คือ ราชเลขาภิบาลเกี่ยวกับราชการ วิชาการงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๓.๔ คุณสมบัติส่วนตัว คือ การส่งเสริมสุขภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การศึกษาอบรม
สื่อความหมาย

๓.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ก่อการดีพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตอบสนองของความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบาง ในบดอก ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อทักษะ ทักษะที่ดี

๓. การศึกษาดูงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในบดอกตอบสนองของความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในบดอก ได้ศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำการปฏิบัติที่นำมาเป็นประโยชน์มาปรับปรุงในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในบดอกอย่างเหมาะสม

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในบดอกตอบสนองของความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในบดอก ได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในตำบลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญของราชการระดับอำเภอ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและทันสมัย ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่อยู่เสมอ

๕. การร่อนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในบดอกตอบสนองของความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในบดอก โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีบุคลิกที่ดี และมีแรงจูงใจสอนงานต่าง ๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเอง คือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง อบต.โนนภอก

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเริ่มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์เพื่อประโยชน์ถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนเอื้ออำนวยความ และดำเนินกรให้เป็ประโยชน์ ตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อันในความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมวินัย โดยจะต้องยึดมั่นในคำมีมหลักของภาคคุณธรรมจริยธรรม

๑. การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์
๓. การมีจิตอาสาประโยชน์ของประชาชนดีกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่ฝึรประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นมือตัดทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เป็นธรรมและดูถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และเมตตาปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เปิดเผยข้อมูลเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หลักธรรมวินัย

๑. หลักนิติธรรม

- ๑.๑. ให้เป็นไปตามระบอบวินัย กฎหมาย ที่กำหนด หรือให้การบังคับใช้เงินไปตามอำนาจหน้าที่
- ๑.๒. เป็นการเกิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเสนอข้อแนะ หรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- ๑.๓. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อบังคับตำบล ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
- ๑.๔. การมีตึกเรียนภาษาในรูงท้องถิ่น การโรงเรียนและวัดน ต้องจัดเก็บตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยความเสมอภาค
- ๑.๕. การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของ เทศบาล จะต้องถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารประชาชนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

๒. หลักคุณธรรม

- การบริหารบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนภอก อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติ ดังนี้
- ๒.๑. ระพรตปฏิบัติให้อยู่ในกรอบระเบียบ วินัย ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๒. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
 - ๒.๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะต้องมีความสำนึกของความเป็นข้าราชการ
 - ๒.๔. การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบควรตระหนักุมที่พื้นที่ด้วยความเป็นธรรม และจำเป็นเร่งด่วน

๓. หลักความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จะต้องเปิดเผยและแสดงความโปร่งใส ให้ประชาชนรับรู้รับทราบ ดังนี้

๓.๑ เปิดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชนควรรู้ ได้แก่ ข้อมูลดัชนี ข้อมูลผู้ดำเนินงานรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม การจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยทราบ ปี ๒๕๖๒ ๒๕๖๓ ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ประชาสัมพันธ์ หรือพิมพ์เป็นเอกสารแจกจ่ายรวมถึงประชาสัมพันธ์สาธารณะให้มี รับรู้ข้อมูลที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาเบิกเงิน เอกสารเบิกจ่ายเงิน การบัญชี ให้สามารถตรวจสอบได้ ให้เกิดความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ร่วม แสดงข้อคิดเห็นและเข้าร่วมสังเกตการณ์ ให้นำไป ตามวิสัยทัศน์และวิสัยทัศน์ในการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลจะห้องดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยการให้คำปรึกษาขอความเห็นจากหน่วยงาน และประชาชนตามลำดับ เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา

๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยทราบแต่งตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๔.๓ จัดเวทีประชาคมเพื่อแสดงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและซักถาม

๔.๔ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต.ตามที่เห็นสมควร

๔.๕ ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และองค์การประชาชน

๔.๖ พัฒนาความรู้ ให้แก่สมาชิกชุมชนองค์กรประชาชน

๕. หลักความรับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อและมีทัศนคติตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนทอง จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีกิจกรรมบริการประชาชนนอกสถานที่หรือจัด ยานพาหนะที่ เพื่ออำนวยความสะดวกประชาชน ในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงอย่างรวดเร็ว

๕.๒ ให้นำโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุ อยู่เกินแผนพัฒนา ประจำปีขององค์การบริหารส่วน ตำบลไปจัดทำข้อมูลบัญชีปริมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อมูลผู้ใช้งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ครบปี

๕.๓ ให้บริการประชาชนที่มีส่วนราชการเกี่ยวข้อง ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

๖. หลักความคุ้มค่า

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล โพนทอง จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง มุ่งเน้นให้เกิดการประหยัดงบประมาณ

๖.๒ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นเร่งด่วน

๖.๓ มีกิจกรรมรณรงค์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประชาชนมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๖.๔ แต่งตั้งสมาชิกสภา อบต. หรือบุคคลอื่น ที่เลขาธิการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๕ บริหารและจัดการทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการจัดทำทะเบียน
คุมให้ถูกต้องสมบูรณ์ และให้ก.ระโยชน์จากทรัพย์สินที่ได้คุ้มครองและผลิต. ระโยชน์ภาพ. ากที่สุด

7

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลในนอก

ที่ กว.๖๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในนอก

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในนอก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายสุภกรรณ์ ว่างสระ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. สิบตำรวจโทอุทกาน สาราน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายศวงศักดิ์ ไทแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง ๗	กรรมการ
๔. นายปรเมศวร อวดกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางศรัมา โศภธมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางจิตติมา เกษตรทองนุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการหัวหน้าห้องปฏิบัติการ	กรรมการ
๗. นางศรัมา อวดกล้า	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นางจันทร์เวียง คำสุเมื่อง	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับมาตรฐานค่าตอบแทนและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความเป็นอยู่ คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในนอก เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสุภกรรณ์ ว่างสระ)

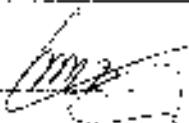
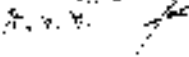
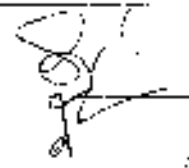
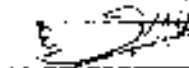
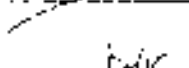
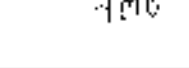
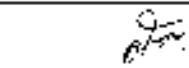
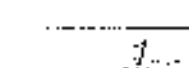
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในนอก


นางจิตติมา เกษตรทองนุตร
เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมลำห้วยหามองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุเมธธรรม รังสระ	นายก อบต.โนนกกอก		ประธาน
๒	สืบตำรวจใหญ่แทน สยาม	ปลัด อบต.โนนกกอก		กรรมการ
๓	นายดวงศักดิ์ โพนแก้ว	ผู้อำนวยการเขตพรหมพิราม		กรรมการ
๔	นางศิริมา ไชยรวม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕	นายบรมมล อวดคล้าย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางจิตตาภา เม็ชขยางบุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการเกษตร งานหัตถ์น้ำส้ม ปลัด		กรรมการ
๗	นางสัทธาน อวดคล้าย	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๘	นางจันทร์เชียม คำภูเมือง	นักวิชาการบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมลำห้วยหอมแห องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางศุภกานต์ วังสระ	นายก อบต.โนนกกอก	ศุภกานต์ วังสระ	ประธาน
๒	สิบตำรวจโทอุเทน สदान	ปลัด อบต.โนนกกอก	ส.ต.ท.อุเทน สदान	กรรมการ
๓	นางดวงศักดิ์ ไทแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	ดวงศักดิ์ ไทแก้ว	กรรมการ
๔	นางสิริมา ไตรธรรม	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม	สิริมา ไตรธรรม	กรรมการ
๕	นางประนวล อวดกล้า	ผู้อำนวยการกองช่าง	ประนวล อวดกล้า	กรรมการ
๖	นางจันทรา เลิศขจรนฤ	มีบัตรประจำตัวประชาชนเลขหมาย ข้าราชการการเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ	จันทรา เลิศขจรน นฤ	กรรมการ
๗	นางस्थาน อวดกล้า	มีบัตรประจำตัวประชาชนเลขหมาย ข้าราชการการเมือง ผู้ช่วยราชการกองคลัง	स्थาน อวดกล้า	กรรมการ
๘	นางจันทรีเรือน คำคูเมือง	นักส่งเสริมการเกษตร	จันทรีเรือน คำคูเมือง	เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
-			

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

นางศุภกานต์ วังสระ ตำแหน่ง นายก อบต.โนนกกอก ทำหน้าที่เป็นประธานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว จึงดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑. ประธาน
- ขอแจ้งรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ที่ ๒๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย
๑. นางศุภกานต์ วังสระ ตำแหน่ง นายก อบต.โนนกกอก ประธานกรรมการ
 ๒. ส.ต.ท.อุเทน สदान ตำแหน่ง ปลัด อบต. กรรมการ
 ๓. นางดวงศักดิ์ ไทแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 ๔. นางสิริมา ไตรธรรม ตำแหน่ง ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ

- ๕. นายประมวณ อวดกล้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการของกรมการ กรมการ
- ๖. นางจิตตภา เติษข านบุตร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กรมการ
 ศึกษาราชการพิเศษวิชาสามัญได้ด ๓๐๓.
- ๗. นายสพัตาน อวดกล้า ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี กรมการ
 ศึกษาราชการ ผู้อำนวยการของคลัง
- ๘. นางจันทร์เรียม คำชูเมือง ตำแหน่ง นักวิชาการบุคคล กรมการ/
 เลขาธิการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗) โดยทำวินิจฉัย
 การกิจอำนาจหน้าที่งานพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
 อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติ
 สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 จนถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและ
 ความพิถีพิถันงาน บริหารงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในภาค อุดมคติที่การระงับข้อพิพาทด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม	-รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ อบต.โนนภอก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
ประธานฯ	- ตามที่มอบหมายค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลโนนภอก ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๑ กันยายน ๒๕๖๕ โดย จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนครบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติมครบกำหนด ตามระเบียบคำสั่งฯ ขยเรียนเชิญฯ ได้ยกรา.๒๗๕๓เกณฑ์ในการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี.เชิญครั้ง
นางจันทร์เรียม	- ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร.ก.ท.และ ก.อบค. ความว่า ที่ มท ๐๘๖๔.๒/๖ ๓๐ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ในการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่องเนื่อง ผู้รับข้อบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้ชักชวนแนว ข้างการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้
	๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
	๑.๑ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนามุ่งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนา ห้าปีฉบับที่ ๒ (๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยเลขาธิการบูรณาการแผนและ งบประมาณในระดับพื้นที่ (Case Plan) เพื่อให้การดำเนินงานและวิเคราะห์ อัตราค่าจ้างในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็น

อย่างเหมาะสมอื่นจะนำไปสู่การจัดทำแผนจัดรายการกำลังที่มีประสิทธิภาพ
สูงค่า

๓.๒ พิจารณาตำแหน่งอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้
กรอบนโยบายและเป้าหมายของรัฐ เป้าประสงค์ ความสงบของชาติ
การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานที่ผสมผสาน แผนการคลัง
แผนทรัพยากรบุคคล ฯลฯ การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การ
พัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ โดยทำให้เกิด
ความราบรื่นกลมกลืนกันสืบเนื่องกัน

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า การจัด
ตั้งกล่าวกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารที่รองรับ ประเภทอำนาจการ
ทำงน ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด
จึงจะสามารถ ปฏิบัติตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และควบคุม
มีขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงชื่อผู้ลของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดิมกับ

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่
เงินตอบแทนจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น เงิน จ้างเงินเดือน ค่าจ้าง
ให้คำนวณตามอัตรา ที่มีคนตรงตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง
ว่าง ให้ใช้อัตรา ค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับผลประโยชน์
ส่วนอื่นให้ประมาณการ เงินส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน
ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณจากงบรายจ่ายปี พ.ศ.
๒๕๖๔ ให้ใช้ให้ใช้โดยผู้จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ ค่าจ้างงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๕๖ ให้ใช้จากเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ให้เป็นฐาน
การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายสามารถตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

**๔. ก.อบต.จังหวัด ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น**

โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบ ความยากง่าย ภาระ ทำให้จ่ายของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ที่ปฏิบัติงานไม่มากนัก โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่
แตกต่างกัน ระยะเวลาการพิจารณาให้มีความเป็นระบบแผนวิสัยทัศน์ ๓ ปี

๕. เมื่อ อบต.ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ อบต.จัดสรรเงิน
งบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตาม
หลักเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งให้ตาม
ที่วางตามปีงบประมาณนั้นแผนวิสัยทัศน์ ๓ ปี โดยกระทรวงจัด

- ๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง ช่างในตำแหน่งช่างแล้ว ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารภายในระยะเวลา ๓ ปี ขอให้ ก.อบต.จังหวัดตราดประกอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาคุณวุฒิหรือเกียรตินิยมตำแหน่งดังกล่าว หรือรวมทั้งเข้ารับการใช้ตำแหน่งที่สายงานในตำแหน่งเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะด้วย เพื่อให้ได้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อน
- ๗. ให้ อบต.สำนาคมนำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตราด เพื่อกำหนดเป็นหลักฐานในการตรวจสอบการแต่งตั้งตำแหน่งให้บุคลากรท้องถิ่นทุกกรณี โดย อบต.จะต้องเสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดตราด ภายในเดือน มิ.ย. ๒๕๖๓ (พ.ศ.๒๕๖๓) เมื่อ ก.อบต.จังหวัดตราดมีมติเห็นชอบแล้ว ให้ อบต.นำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของ อบต.ในบขก. โดยเชิญคณะกรรมการทุกฝ่ายได้ร่วมกับมีคณะกรรมการกำนัลงานด้านฯ ของ อบต. ในบขก. เข้าร่วม

ประธานฯ

ส.ค.ท.อุเทน สุถาน
ปลัด อบต.

- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ที่ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ รวมทั้งระดับพื้นที่ (๒๕๖๑-๒๕๖๖) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การกำหนดและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงกำหนดอัตราค่าจ้างที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพสูงๆ นั้น เราได้มีการวิเคราะห์ไว้แล้ว ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้
 ๑. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ
 ๔. การบริหารจัดการชุมชนเมืองที่ดี
 ๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและวิถีการท่องเที่ยวตามธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒. ประชาชนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ๓. สังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔. ประชาชนได้รับบริการจากหน่วยงานรัฐอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๕. สิ่งแวดล้อมดีทั้งกายภาพธรรมชาติและสังคม

- การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคอก แบบองค์รวม

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีทรัพยากรปศุสัตว์และปศุสัตว์ผสมผสาน เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู เลี้ยงวัว เลี้ยงปลา
๒. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด เช่น
๓. เศรษฐกิจที่สร้างรายได้สำคัญ ได้แก่ อ้อย และข้าว
๔. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านเกษตร
๕. มีพื้นที่เหมาะสมรองรับการระดมทุนด้านพลังงานทดแทน (โซลาร์เซลล์)
๖. มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี และเครื่องจักรกล
๗. มีระบบชลประทานที่ ประสิทธิภาพดีเยี่ยม และมีคุณภาพการบริการจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
๘. มีสังคมความเข้มแข็งอยู่ร่วมกัน มีกิจกรรมทางอาชีพของครัวเรือนชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. คุณภาพการศึกษาของประชาชนทั้งเด็กและเยาวชน
๒. ประชาชนไม่สามรถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
๓. มีการระดมทุนของเกษตรกรในหมู่บ้าน
๔. ขาดองค์ความรู้ใหม่เพื่อขอสินเชื่อจากธนาคาร
๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ
๖. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในการเกษตร
๗. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนที่ให้กับประชาชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)

๑. สังคมไทยมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยที่จะเพิ่มโอกาสในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน การสร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากรัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและกระบวนการแปรรูปทางเกษตร
๓. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเศรษฐกิจเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักนี้ ๓ ประการ บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ความนิยมของประชาชนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมากขึ้นมีแนวโน้มใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และช่วยเหลือเกษตรกรผู้ขาดความรู้
๕. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้
๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมความมั่นคง ความเจริญรุ่งเรืองแก่ประชาชนในสังคม
๗. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการค้าเสรีและการแข่งขันเสรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

๑. การทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจทำให้เกิดปัญหา ด้านการแต่งตั้งในหน่วยงานที่มีลักษณะสูงชัน ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานมีคุณภาพหาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
๒. ประชากรในตำบลมีวัยผู้สูงอายุที่มีจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ไร้เงินออมใช้แรงงานลดลง การเจ็บป่วยมีขึ้นได้เอง รวมถึงการขาดการทดแทน
๓. เกษตรกรทำงานหนักตลอดทั้งปี เกือบ
๔. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลัน ภัยโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสังคมวิถีชีวิตการเกษตรได้วิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
๕. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อเกษตรกรรายเล็ก และความเป็นอยู่ของประชาชน
๖. เกษตรกรยังต้องพึ่งพาน้ำจากการขายผลจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

กลยุทธ์ในการพัฒนายุทธศาสตร์ของ อบต. โนนทูล เพื่อให้เกิดผล

การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ไร่สวน และผู้กึ่งชนเมือง

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
 ๒. การพัฒนาด้านสุขภาพ: จัดกิจกรรม และวัฒนธรรมประเพณีที่เอื้อกัน
 ๓. การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
 ๔. ส่งเสริมสวัสดิการชุมชนและสังคมสงเคราะห์
 ๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
 ๖. ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 ๗. การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ท่อและร่องระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา
๓. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลองและระบบชลประทาน
๕. ก่อสร้างและปรับปรุงสาธารณูปการ

การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพของเกษตรกรในการผลิตและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชนบทเพื่อ

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนา
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาการบริหารงานบุคคล
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชน

การพัฒนาระบบส่งเสริมห้องเรียนและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยแบบมีส่วนร่วม อย่างยั่งยืน

๑. อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างจิตสำนึกเจ้าบ้านและห่วงใยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ก่อสร้าง เจริญบำรุง พัฒนาสถานรับเลี้ยงเด็กอนุบาลไปตำบล
๓. การบริหารจัดการแผนบูรณาการกำกับดูแลชุมชนและสิ่งปลูกสร้าง
ตั้งให้ภารกิจหลักและภารกิจรอง ของ อบต.โนนผาเหล็ก ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีพ
๓. พัฒนาระบบสุขภาพและส่งเสริมระบบการศึกษา
๔. บริหารจัดการป่าชุมชนและฝาย
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชนสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย

ประธานฯ

- ต่อไปเราพิจารณาตั้งโครงสร้างส่วนราชการตามแผนพัฒนาฯ ครับ

จันทร์เรียม

- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผาเหล็กกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ของราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักงาน
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. ชมรมงานตรวจรอบภาค

ประธานฯ

- ขอให้ที่ประชุมพิจารณาว่าสมควรจะตั้งกี่หน่วยงาน ตามโครงสร้างที่เสนอของส่วนราชการ อบจ. ขนากกลาง เราอาจจะเพิ่มส่วนราชการอีกหรือไม่

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ กำหนดส่วนราชการตามกรอบโครงสร้างดังนี้

ประธานฯ

- ต่อไปเราจะพิจารณาจำนวนอัตราจ้าง ตามกรอบแผนอัตราจ้างเดิม (๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ปัจจุบันของเรามีจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นฐานในการกำหนดกรอบอัตราจ้างเพิ่มเติม หรืออาจจะพิจารณาตำแหน่งที่ไม่สำคัญ หรือไม่ควรถูกจ้าง เช่น ภารโรง

จันทร์เรียม

- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผาเหล็กมีกรอบอัตราจ้างตามแผนเดิม ดังนี้

๑. อัตรา อบต. จำนวน ๓ อัตรา
๒. สำนักงาน จำนวน ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรา
 - ๓. กองคลัง จำนวน ๔๖ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
 - ๔. กองช่าง จำนวน ๑๖ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - ๕. กองสาธารณสุข จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - ๖. กองบริหารงาน จำนวน ๑๕ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - ข้าราชการครู จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
 - ๗. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
 - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- รวม ครอบั้ตอัตราที่สั่งตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๓ - ๒๕๖๓) มีจำนวน ๕๗๑ ตำแหน่ง ๖๕๕ อัตรา และตำแหน่งใหม่ ๒๓๓ ตำแหน่ง
๑๑. สำเนาไม้ดัด
- ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคดี ได้ร้อง ขอให้ ก.อบ.ต. ดำเนินการสอบให้
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง)
๑๒. ข้าราชการ
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง)
 - ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชว.)
๑๓. กองช่าง
- ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปจ./ชก) ร้องขอ กสอ.เปิดสอบให้
๑๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม:
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ร้องขอให้ ก.อบ.ต. ดำเนินการสอบให้
- รวมอัตราว่างทั้งหมด ๑ อัตรา

ประธานฯ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดที่มอบให้ให้ทุกท่านได้วิเคราะห์
วิเคราะห์ถึงของส่วนราชการของท่าน ว่าส่วนราชการใดจะรับกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งใดหรือไม่ โดยในการกำหนดรายการรับอัตราค่าจ้างต้อง
สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายและชี้แจงขอมาจากรายงาน
อำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษารายงานที่ส่งมา ปฏิบัติ ขอบเขต คุณภาพ
ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้ รายละเอียดฯ เชิญเสนาฯ

จันทร์เรียม

- ให้ได้ข้อมูลมาทราบการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้
- ๑. ข้าราชการงานที่เกิดขึ้นและแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา
ที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละ
โครงการ/รายการที่มีระยะเวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลา
เท่าใด นำจำนวนนี้มาคำนวณรายการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวน
ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่
- ๒. ให้แสดงรายการหรือระยะเวลาการว่างานเข้าราชการ รวมพนักงาน
จ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการรวมโดย ๘๕,๘๐๐ นาที
- ๓. นำผลวิเคราะห์จากข้อ ๑ และข้อ ๒ มาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างที่
ต้องการของแต่ละกอง
- ๔. อัตราค่าจ้างตามข้อ ๓ ให้คำนวณเป็นยอดต้องการจ้างทั้งหมดแล้ว
นำยอดหลายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารระดับใด จึงจะคำนวณ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕. จัดทำบัญชีวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับค่าจ้างที่มีอยู่
ปัจจุบัน
- ๖. จัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบแล้วมาแจ้ง ว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเฉลี่ยต่อรวมค่าจ้าง

ประธานฯ

- ดังนั้น ให้คำนึงถึงรายละเอียดเป็นไปตามที่ทางเลขานุการได้แจ้ง แล้วนั้น
แม้ว่าข้อมูลมาประชุมในคราวประชุมครั้งต่อไป โดยรวมขอ
ประชุมในครั้งต่อไปวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักวิทยาคมฯ นี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ที่ประชุม

(ไม่มี)

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

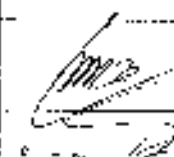

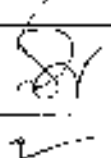
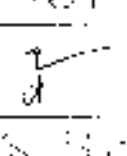
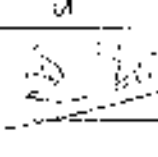
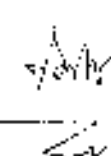
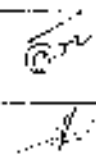
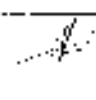
(ลงชื่อ) จันทร์เรียม คำมูลเมือง ผู้จัดบันทึก
(นางจันทร์เรียม คำมูลเมือง)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) สุภกรณม์ จึงสระ ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายสุภกรณม์ จึงสระ :
ประธานกรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมลำห้วยทามแห่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุภรณ์ วัจนะ	นายก อบต.โนนกกอก		ประธาน
๒	สืบคำวาทใหญ่เหม สอนบ	ปลัด อบต.โนนกกอก		กรรมการ
๓	นายดวงศักดิ์ โทณแก้ว	ผู้ช่วยราชการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางศิริมา โคตรธา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕	นายประมวล อวดกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางจิตาภา เกศขางนุจร	นักบริหารชั้นนโยบายและแผน วิชาการแผนกเทคนิคพิเศษ ปลัด		กรรมการ
๗	นางสัทฉาม อวดกล้า	นักวิชาการเงินและบัญชี วิชาการ ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๘	นางจันทร์วิกรม คำสุขเมือง	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๓
วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมลำห้วยตามแห

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอนุภรณ์ วิังตระ	นายก อบต.โนนกอก	อนุภรณ์ วิังตระ	ประธาน
๒	สืบตำรวจใหญ่ทน สดาม	ปลัด อบต.โนนกอก	ส.ต.ท.โสมทน สดาม	กรรมการ
๓	นายอนุศักดิ์ โชนแก้ว	ผู้ช่วยนายก อบต.โนนกอก	อนุศักดิ์ โชนแก้ว	กรรมการ
๔	นางศิริมา ไตรธรม	ผู้ช่วยเลขานุการของสภากลางจังหวัด	ศิริมา ไตรธรม	กรรมการ
๕	นายพรเมธ วรรณคำ	ผู้อำนวยการของการศึกษา	พรเมธ วรรณคำ	กรรมการ
๖	นางจิตตภากร นิสสัยงามบุร	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ รักษาตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	จิตตภากร นิสสัยงามบุร	กรรมการ
๗	นางสร้อย อรรถคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกองคลัง	สร้อย อรรถคำ	กรรมการ
๘	นางจันทิมา วิียง คำบุญเมือง	นักวิชาการเทศบาล	จันทิมา วิียง คำบุญเมือง	เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เลขานุการ ผู้ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญนาย อนุภรณ์ วิังตระ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก
ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้ประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบว
การะ ดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
(ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.โนนกอก ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ประธานา - จากผลการประชุมครั้งที่ผ่านมามีมติมอบหมายให้คณะกรรมการฯ ได้นำปริมาณงาน ภาษีศุลกากร และให้แต่ละศึกษาและเผยแพร่ฯ รหัสฯ ๓ ปี และมอบพัฒนาสำเนา ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาทั้งหมดคำนวณเงินแผนอัตรา ค่าจ้าง ๓ ปี และเสนอใบพิจารณา อัครวิโรจน์วันนี้ จึงขอรับทราบได้แสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างของพนักงานที่จะต้องจ่าย ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้สำนักงานปลัด ก่อผลด้วย

**นางจิตตภา เลิศขยายบุตร
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน** - ก่อฯ มีกองงานของสำนักงานปลัด มีดังนี้คือ
จำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา ๑,๖๐๓,๒๐๕ นาที ตามสูตร ขาดด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการ เท่ากับ ๒๐,๘๐ อัตรา และสำนักงานปลัด มีอัตราค่าจ้าง ทั้งหมด ๑๗ อัตรา มีคนครอง ทั้งหมด ๑๕ อัตราและยังมีตำแหน่งว่าง อยู่ ๒ ตำแหน่ง
๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (เต็ม)
๒. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ขง.) ๒๖

**นางสัทธาม อวดกล้ำ
นักวิชาการเงินและบัญชี** สำหรับกองคลัง มีปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งปี เท่ากับ ๘๖๓,๖๘๐ นาที ขาดด้วย ๘๖,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการของกองคลัง เท่ากับ ๒๐,๘๐ อัตรา แต่กองคลัง มีอัตราค่าจ้างที่มีคนครอง เพียง ๑๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ดังนี้
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (เต็ม)
๒. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(อ.ร./ขง.) ๑ อัตรา
๓. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปจ./ขง.) ๑ อัตรา
๔. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ขง.) ๑ อัตรา

**นายดวงศักดิ์ โทแก้ว
ผอ.กองช่าง** - กองช่าง มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้เวลา ๑,๖๐๕,๒๐๐ นาที ตามสูตร ขาดด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการเท่ากับ ๒๒,๑๕ อัตรา และกองช่าง มีอัตราค่าจ้าง ทั้งหมด ๑๐ อัตรา มีคนครอง ทั้งหมด ๘ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง อยู่ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา(ปจ./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา โดยได้ร้องขอให้ กสท.เป็นผู้มอบแต่งตั้งให้

**นายประมวล อวดกล้ำ
ผอ.กองการศึกษา** - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้ เวลา ๑,๖๘๓,๕๖๐ นาที ขาดด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการ เท่ากับ ๒๐,๘๐ อัตรา มีความสามารถศึกษา มีอัตราค่าจ้าง ทั้งหมด ๑๘ อัตรา มีคนครอง ทั้งหมด ๑๗ อัตรา ไม่มีอัตราค่าจ้างว่าง

**นางสิริมา ไตรรมา
ผอ.กองสวัสดิการสังคม** - กองสวัสดิการสังคม มีจำนวนปริมาณงาน ทั้งปีใช้ เวลา ๒,๐๘๘,๘๕๕ นาที ขาดด้วย ๘๒,๘๐๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการเท่ากับ ๓,๓๒ อัตรา และกองสวัสดิการสังคม ไม่มีอัตราค่าจ้างว่าง

**ส.ต.ท.อุเทน สดาน
ปลัด อบต.** ครึ่งสำหรับงานเขต มีจำนวนปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๘๖๓,๘๘๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการ จำนวน ๒,๓๘ อัตรา และงานตรวจรอบภายใน มีจำนวนปริมาณงานที่ใช้เวลาทั้งปีคิดเป็นเวลา ๑,๕๐,๕๘๐ นาที เท่ากับ จำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการ เท่ากับ ๑ อัตรา และ กอ.ส.ท.ร.และสิ่งแวดลอม มีจำนวนปริมาณงานที่คิดเป็นเวลาที่ใช้ทั้งหมด ๓๓๖,๐๘๐ นาที คิดเป็นจำนวนอัตราค่าจ้างที่โครงการ ๖,๖๘ อัตรา จำนวน อัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ซึ่ง ๔ อัตรา มีตำแหน่ง ผู้กำกับราชการกองสาธารณสุขต่าง โดยได้ทำการร้องขอใช้ บ.อบช. เป็นผู้ดำเนินงานสรรหาแล้วเสร็จแล้ว

ประธานฯ

หลังจกที่ได้มีการประชุมคราวที่ ๑. กิเคราะห์ข้อแม้เพื่อให้คณะกรรมาธิการได้พิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้าง ๓ ปีที่จะให้ในต่อ ๑.ครั้น. เบื้องต้นขู่ที่จะ

เลขาธิการ

- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ให้เป็น เครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคน การพัฒนา ค่าจ้างคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขไปข้างหน้า. ระลึกลักษณะ. ระลึกลักษณะ โดยพิจารณาและ ทดสอบในโอกาสในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ค่าตอบแทนจ้างราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างชั่วคราว จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และ ภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการรักษาคะแนนเสียงและเป้าหมายในการพัฒนาบริการของส่วนตำบล โพนบก และพนักงานจ้างชั่วคราว และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านบุคลากรของส่วนตำบลโพนบกได้ทันต่อความต้องการ และ ประสิทธิภาพของส่วนราชการ

ส.ต.ท.อุเทน ตตาม

- การระงับการขออัตราค่าจ้างควรจะมีการพิจารณาถึงผลกระทบ. โดยในที่นี้เราขอมาวิเคราะห์ถึง การจ้างงานส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ อบต. โพนบก ดังนี้
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลักษณะและคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน.
- ขอเสนอให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลกระทบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีด้วย.

นายดวงศักดิ์ โทแก้ว

- ผมขอเสนอให้มีการพิจารณาตำแหน่งที่ควรขุดเล็ก ตามแผนอัตราค่าจ้างเดิมก่อนครั้น เพื่อจะได้พิจารณากำหนดอัตราเพิ่มต่อไปได้

ประธานฯ

- ขอให้ทุกท่านพิจารณาแผนอัตราค่าจ้างเดิม และเสนอว่า ส. ควรจะขุดเล็ก ตำแหน่งใดบ้างที่สมควรที่ประชุมครั้น.

ที่ประชุม

- ไม่มีส่วนราชการใดเสนอให้ขุดเล็กตำแหน่ง

ประธานฯ

- จกมติที่ประชุม ผมขอได้ฝ่ายเลขาธิการ นำตำแหน่งไปรายงานตรง ๆ แก่จัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) พร้อมทั้งคำนวณ การจะค่าใช้จ่าย. ไม่ให้เกิดร้อยละ ๕๐ เทียบแล้ว ที่ประชุมพิจารณาในการประชุมในภาคบ่าย ของวันนี้ ครั้น

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
 ประธานกรรมการ ที่ประชุมมีอะไรอีกหรือไม่
 ที่ประชุม ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) จันทร์วีระม ศักดิ์เมือง ผู้จัดตั้งกิจการประชุม
 (นางจันทร์วีระม ศักดิ์เมือง)
 กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) สุภกรณ์ ไชยระ ผู้ตรวจใบแจ้งกิจการประชุม
 (นายสุภกรณ์ ไชยระ)
 ประธานกรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ขององค์การบริหารงานตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสำนักงานพัฒนา

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุภกรรณ์ วัชร	นายก อบต.โพนทอง		ประธาน
๒	สืบคำวงษ์ใหญ่เดช สวทวน	ปลัด อบต.โพนทอง		กรรมการ
๓	นายดวงศักดิ์ ไชยแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางศิริภา โภคธมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕	นายประเวศ สวดกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางจิตภา เลิศชาญบุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการระดับแผนบริหารน้ำสำนึก ปลัด		กรรมการ
๗	นางสัทวัน สวดกล้า	นักวิชาการเงินและบัญชี วิชาการ ราชการแผนผู้ชำนาญการกองคลัง		กรรมการ
๘	นางจันทร์วิมล คำคูเมือง	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๓

วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมลำห้วยทามแห

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชูภรณ์ นิงระ	นายก อบต.โนนกกอก	ชูภรณ์ นิงระ	ประธาน
๒	สืบคำวรรณ ไทจันทน์ สภาน.	ปลัด อบต.โนนกกอก	สืบคำ ไทจันทน์ สภาน.	กรรมการ
๓	นายทองศักดิ์ ไทแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	ทองศักดิ์ ไทแก้ว	กรรมการ
๔	นางศิริมา โคตรมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ศิริมา โคตรมา	กรรมการ
๕	นางประมวล จาตรกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ประมวล จาตรกล้า	กรรมการ
๖	นางจิตติภา เลิศขางบุญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาความปลอดภัย หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์	จิตติภา เลิศขาง บุญ	กรรมการ
๗	นางจันทน์ อวดกล้า	นักวิชาการโสตและหูจักษุ รักษาความปลอดภัย ผู้อำนวยการกองคลัง	จันทน์ อวดกล้า	กรรมการ
๘	นางจันทร์วิมล สักกุนเมือง	นักวิเคราะห์บุคคล	จันทร์วิมล สักกุนเมือง	เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
-	-	-	-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญนายชูภรณ์ นิงระ นายก อบต.โนนกกอก บริหารส่วนตำบลโนนกกอก
ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบ
การฯ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งไม้ที่ประชุมทราบ
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่แล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.โนนกกอก ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ประธานฯ จากการประชุมครั้งที่สี่ที่ผ่านมา สมได้มอบหมายให้สภ.อนุภาคนักสำเนียงคารุณี จังหวัดขอนแก่นประสานราชการได้เสนอให้ครุณี อนุเล็ก และกำหนดเพิ่ม มาจัดเข้าเป็นช่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และให้อำเภอตั้งค้ำชวณการะ ๓๐ ราย มาเพื่อพิจารณา เชิญเลขานุการตรวจงาน

เลขาอนุภา ตามที่กรรมการทุกท่านได้เสนอตำแหน่ง ที่ว่างไว้ และอยู่เดิม จากแผนอัตรากำลังเดิมของ ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และกำหนดค่า.ค่า.คงเพื่อเติม ว่าง. เรื่องตั้งได้สถา.และวิเคราะห์ ตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ มาเพื่อเป็น แนวทางให้คณะกรรมกรได้พิจารณา จึงขอให้อำเภอการย. การยุบส่วนได้ช่วยกันพิจารณา ความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อสภาพการทำงานบุคลากรของงบประมาณจังหวัดซึ่งใช้ในแ่ ละที่. โดยมียารอระเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๐-๓-๐๐-๓๑๖๕-๐๐๑ สำนักงาน.ส.ค.๒.๓.(๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าสำนักงานเล็ก (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๕๖๑- ๒๕๖๑
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ป.ก.) ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ป.ก.) ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ป.ง.) ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ป.ง./ป.ง.) ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ หน่วยงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยนักนักรักษาพันธุ์พืช	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						หมายเหตุ
		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด						
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถขนส่งกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานภารโรง กว. กว. และ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๓	๔	๑	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๓	๑	๑	-	-	
๑๕	พนักงานทำความสะอาด	๒	๒	๒	๒	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	นักการภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	
๑๗	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	
กองคลัง								
๑๘	ผู้ช่วยราชการเทศบาลฯ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๑๐ ๙ ๑๔ ๒๑๐๙ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม (ว่าง ๖๖.๖๖)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ก.) ๑๐ ๙ ๑๔ ๒๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ก./จก.) ๑๐ ๙ ๑๔ ๒๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ก./จก.) ๑๐ ๙ ๑๔ ๒๑๐๙ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม (ว่าง ๖๖.๖๖)
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./จก.) ๑๐ ๙ ๑๔ ๒๑๐๙ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม
กลุ่มเจ้าพนักงาน								
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
								๒๕๖๖	
กองช่าง									
๒๘	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับชำนาญ) ๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา (ป.บ./ร.บ.) ๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทางขึ้น จ้าง อป.๑
๓๐	ช่างช่างโยธา (ป.บ./ร.บ.) ๓๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ช่างช่างโยธา (ป.บ./ร.บ.) ๓๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานชั้น ๑ เรื่องจักรกลขนาด หนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๓๘	ผู้ชำนาญการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทางขึ้น จ้าง อป.๓
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.บ./ร.บ.) ๓๐-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๐	พนักงานชั้น ๑ บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๒	พนักงานชั้น ๑ รถยนต์ผู้ขับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) ๑-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นักวิชาการศึกษา (ป.๓/ว.๓) ๑๐ ๓-๐๘ ๒๓๐๗ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการวัฒนธรรม ๑๐ ๓ ๐๘ ๒๓๐๕ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธรรมา ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต									
๔๗	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข.๑๖๓๗๖
๔๘	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข.๑๖๓๗๖
๔๙	ครู ๑๐ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๗๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข.๑๖๓๗๖
๕๐	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข.๑๖๓๗๖
๕๑	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข.๑๖๓๗๖
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๓๖๓๗๖
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) กองสวัสดิการสังคม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	๓๖๓๗๖
๕๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑๐-๓ ๑๑ ๒๓๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.๓/ว.๓) ๑๐ ๓ ๑๑ ๒๓๐๕ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานสนับสนุนภายใน									
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.๓/ว.๓)๑๐-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วางเพิ่ม
รวม		๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	+๓			

สรุปกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในนกออ อําเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่า จ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-			
สำนักงานปลัด อบต.	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	+๒			
กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			
กองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-			
เกษตร สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	+๓			
กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-			
หน่วยส่งเสริมสุขภาพภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
รวม	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	+๓			

ปลัด อบต.

ในฐานะผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ส่วนราชการใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ถึงแม้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาผู้สมัครตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างได้ และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอัตราค่าจ้างปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ กับภาระงานที่เหมาะสมแล้วไม่ภาคภูมิใจไม่ขอเสนอไป

ประธานฯ

- เชิญเลขานุการ ขึ้นวางระเบียบใช้จ่ายเมื่อสภาพคนส่วนงาน ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ กรอบทุกตำแหน่ง แล้วมีการจ่ายใช้จ่ายโดยแต่ละปีให้เงินจำนวนเท่าใดก็ได้

เลขานุการ

- คณะกรรมการจะใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปีมี ดังนี้
ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๕.๖๓
ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๕.๖๓
ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๕.๖๖

ประธานฯ

- เชิญคณะกรรมการทุกท่านเห็นเพิ่มเติมรับ เมื่อไม่มีใครขอเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นที่ประชุมในการจัดดำเนินการอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม

มติที่ประชุมเห็นชอบในการจัดดำเนินการอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ

เลขานุการ

- ในลำดับต่อไป จะได้ทำส่งแบบมีตราประทับ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) จำนวน ๕ เล่ม พร้อมเอกสารประกอบ จัดส่งให้จังหวัด เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ (ก.ชา.ค.จังหวัดชัยภูมิ) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองสั่งการบริหารส่วนตำบลไชยภูมิฯ จึงได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้.

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ

- มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานฯ

- เนื้อไม่มี ขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) จันทร์วิเศษ คำสุขเมือง ผู้จัดทำบันทึก
(นางจันทร์วิเศษ คำสุขเมือง)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) สุภกรณ์ วิ่งสระ ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายสุภกรณ์ วิ่งสระ)
นายก อบต.ไชยภูมิ



ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง -
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

ตามที่คณะกรรมการจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบจ.จังหวัดชัยภูมิ) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ดังนี้

เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ภายใต้ความเหมาะสมและ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบจ.จังหวัดชัยภูมิ) จึงขอ หักบัญชีและเลื่อนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้มีผลสืบต่อนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายศุภกฤษณ์ วิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง