



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐๖ ๓๖๒๙ ๙๕๐๐

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1-2
2. วัตถุประสงค์	2-3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-9
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	9-12
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12-19
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	19
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	20
8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	21-28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	29-31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32-36
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	37-40
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	41
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	42

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี

ปีงบประมาณ 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลกลุ่มลำชี จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557 โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรา 3 ปี

1.4 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงานโครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดตั้งอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดและและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถคุ้มครองค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.8 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ 1 หน่วยตรวจสอบ ประกอบด้วย 1 สำนัก 2 กอง และ 1 หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

1) สำนักปลัด รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป (งานราชการทั่วไป, งานบริหารงานบุคคล, งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, งานนิติการ, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานบริหารสาธารณสุข, งานบริหารการศึกษา และงานสวัสดิการสังคม)

2) กองคลัง รับผิดชอบงานการเงิน (งานการจ่ายเงิน การรับเงิน, งานการจัดทำบัญชี, งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ และงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ

3) กองช่าง รับผิดชอบงานก่อสร้าง (งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง, งานควบคุมอาคาร, งานช่างสุขาภิบาล, งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และงานผังเมือง)

4) หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบ งานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น

1.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จากการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

- นักบริหารงาน อบต.ระดับกลาง ความต้องการตำแหน่ง 1.30 จำนวน 1 อัตรา

2. สำนักงานปลัด จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 30 อัตรา ดังนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ความต้องการตำแหน่ง 1.56 จำนวน 1 อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.23 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.66 จำนวน 1 อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.55 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.31 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.03 จำนวน 1 อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.50 จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) ความต้องการตำแหน่ง 1.22 จำนวน 1 อัตรา
- ครู ความต้องการตำแหน่ง 2.81 จำนวน 2 อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ความต้องการตำแหน่ง 3.14 จำนวน 3 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ความต้องการตำแหน่ง 1.29 จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ความต้องการตำแหน่ง 2.02 จำนวน 2 อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำเอนกประสงค์ ความต้องการตำแหน่ง 1.52 จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ความต้องการตำแหน่ง 1.04 จำนวน 1 อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ ความต้องการตำแหน่ง 7.89 จำนวน 7 อัตรา
- คนงานทั่วไป ความต้องการตำแหน่ง 1.65 จำนวน 2 อัตรา
- แม่ครัว (ทักษะ) ความต้องการตำแหน่ง 2.98 จำนวน 2 อัตรา
- นักการภารโรง (ทักษะ) ความต้องการตำแหน่ง 1.59 จำนวน 1 อัตรา

3. กองคลัง จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น ความต้องการตำแหน่ง 1.53 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.13 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 3.17 จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ความต้องการตำแหน่ง 1.30 จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ความต้องการตำแหน่ง 1.18 จำนวน 1 อัตรา

4. กองช่าง จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 4 อัตรา ดังนี้

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ความต้องการตำแหน่ง 1.55 จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธา ความต้องการตำแหน่ง 1.77 จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยช่างโยธา ความต้องการตำแหน่ง 1.14 จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ความต้องการตำแหน่ง 1.30 จำนวน 1 อัตรา

5. หน่วยตรวจสอบภายใน จากผลการวิเคราะห์ที่มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 1 อัตรา ดังนี้
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ความต้องการตำแหน่ง 1.13 จำนวน 1 อัตรา

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่ง ตามส่วนราชการ ได้ดังนี้

1. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 3,513,204 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 42.43

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 688,068 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 8.31

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 476,928 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 5.76

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 93,564/82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 1.13

จากผลลัพธ์การวิเคราะห์อัตรากำลังคน จะเห็นว่าสามารถนำมาประกอบการกำหนดอัตรากำลัง ใช้เป็นแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ ของแต่ละส่วนราชการได้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด วิเคราะห์ได้ตามตาราง ข้อ 8.2

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

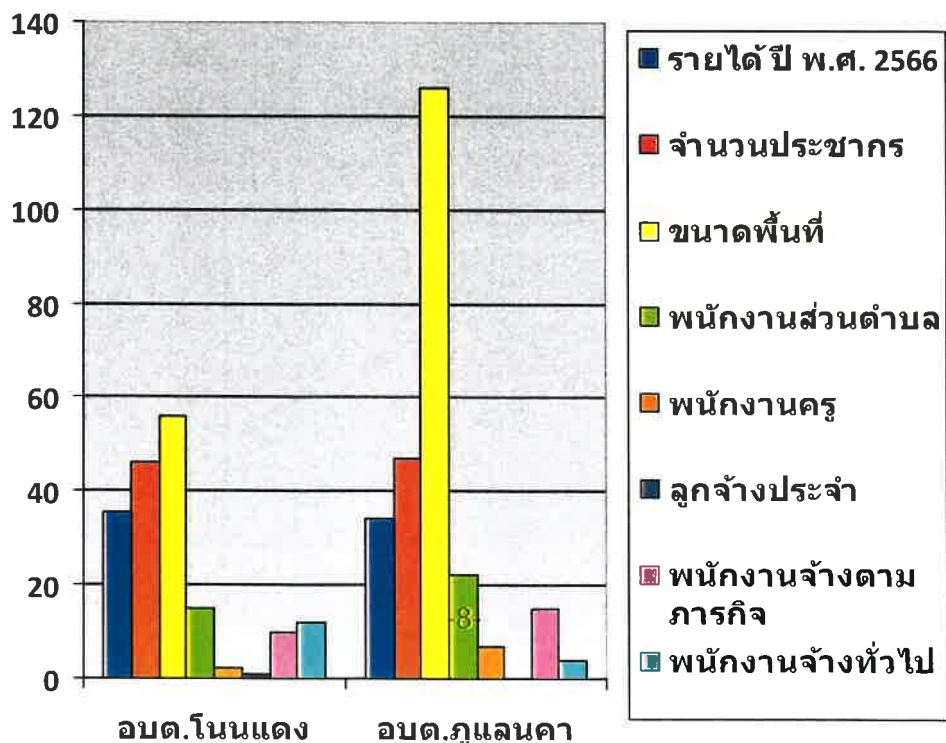
3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้าง เนื่องจากการจัดโครงสร้างและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบกับกรอบอัตรากำลังอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง และมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียด ดังนี้

รายการ	อบต.โนนแดง	อบต.ภูแลนคา
รายได้ ปี พ.ศ. 2566	35,500,000	34,183,747.04
จำนวนประชากร	4,554	4,683
ขนาดพื้นที่	56 ตร.ม.	126 ตร.ม.
พนักงานส่วนตำบล	15	22
พนักงานครู	2	7
ลูกจ้างประจำ	1	0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	10	15
พนักงานจ้างทั่วไป	12	4



จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบที่แสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กับองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากร ขนาดพื้นที่แตกต่างกัน ลักษณะภูมิประเทศ และมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่ามีกำหนดอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีอัตรากำลังคน น้อยกว่าอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา 8 คน ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่ง แต่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะบางส่วนราชการ ยังมีภารกิจงานที่ล้นมือ ในส่วนตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะดำเนินการรับโอน และขอใช้บัญชีกรมจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงและจังหวัดเลย
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสพตวทงคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด
2. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเขื่อนป้องกันตลิ่งและปรับปรุงภูมิทัศน์
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
2. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใน

เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4.3 ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลส่งเสริม
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ
- มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอปากชมและจังหวัดเลย ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
- สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
- ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนกลางงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
- การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

- การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
- การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
- การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
2. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ
3. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
2. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น
3. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
2. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอปากชม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ

แนวทาง

1. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการเกษตร ให้สะดวกยิ่งขึ้น
 2. แก้ไขปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วมขัง ปัญหาน้ำเสีย เพื่อพัฒนาด้านการเกษตร
- ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์นี้คือ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง
บุคลากรที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

1. หัวหน้าสำนักปลัด
2. นิติกร
3. นักวิชาการศึกษา
4. นักวิชาการสาธารณสุข
5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
6. นักทรัพยากรบุคคล

7. นักพัฒนาชุมชน
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ครู

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการพัสดุ
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

แนวทาง

1. พัฒนาเส้นทางการคมนาคมเพื่อการเกษตร ให้สะดวกยิ่งขึ้น
 2. แก้ไขปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วมขัง ปัญหาน้ำเสีย เพื่อพัฒนาด้านการเกษตร
- ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์นี้คือ สำนักงานปลัด และ กองช่าง

บุคลากรที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

1. หัวหน้าสำนักปลัด
2. นิติกร
3. นักวิชาการศึกษา
4. นักวิชาการสาธารณสุข
5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
6. นักทรัพยากรบุคคล
7. นักพัฒนาชุมชน
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ครู

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการพัสดุ
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคนและสังคมที่มีคุณภาพ

แนวทาง

ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. เสริมสร้างความสามัคคีปรองดองเพื่อความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพพนักงาน ผู้นำชุมชน และประชาชน ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก แผ่นดินถล่ม ภัยแล้ง ภัยหนาว วาตภัย อัคคีภัย ไฟป่าและหมอกควัน
4. เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ด้านการศึกษา

1. พัฒนาขีดความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดูแลเด็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
3. สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ในตำบลโนนแดงมีความสุขร่างกายแข็งแรง

ด้านสาธารณสุข

1. การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค รวมทั้งการดูแลรักษาสุขภาพของคนในท้องถิ่นมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยต่างๆ
2. ส่งเสริมสุขภาพและยกระดับการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น
3. สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข

ด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาการสร้างอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือนให้เพิ่มขึ้น
3. สนับสนุนชุมชนในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพให้มีคุณค่าและมีมูลค่าเพิ่ม โดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของชุมชนหรือต่อยอดจากผลิตภัณฑ์ชุมชนเดิมให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เน้นการสร้าง ความแตกต่างความแปลกใหม่ และตรงตามความต้องการของผู้บริโภค พัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจ
4. สนับสนุนการสงเคราะห์และสร้างสวัสดิการสังคม
5. ควบคุมสุขาภิบาลร้านอาหาร ตลาด แผงลอยและสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน
6. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
7. ให้ความรู้ อบรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
8. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลโนนแดง

ด้านศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา พิธีพูนุรักษ์ศิลป์วัฒนธรรม ประเพณีเอกลักษณ์ท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
3. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนและจังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์นี้คือ สำนักงานปลัด กองช่าง และกองคลัง
บุคลากรที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

1. หัวหน้าสำนักปลัด
2. นิติกร
3. นักวิชาการศึกษา
4. นักทรัพยากรบุคคล
5. นักพัฒนาชุมชน
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. นักวิชาการสาธารณสุข
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ครู

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการพัสดุ
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสีสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

1. ส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว และอนุรักษ์พันธุกรรมพืชต่าง ๆ
2. ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์นี้คือ สำนักงานปลัด

บุคลากรที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

1. หัวหน้าสำนักปลัด
2. นิติกร
3. นักวิชาการศึกษา
4. นักทรัพยากรบุคคล
5. นักพัฒนาชุมชน
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. นักวิชาการสาธารณสุข
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ครู

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการพัสดุ
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทาง

1. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของตำบลโนนแดง
4. พัฒนางองค์กร บุคลากรให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์นี้คือ สำนักงานปลัด

บุคลากรที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

1. หัวหน้าสำนักปลัด
2. นิติกร
3. นักวิชาการศึกษา
4. นักทรัพยากรบุคคล
5. นักพัฒนาชุมชน
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. นักวิชาการสาธารณสุข
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ครู

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการพัสดุ
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะเห็นว่า **สำนักงานปลัด** จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์
การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่
เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

กองคลัง จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่
เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับ
บริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

กองช่าง จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า จากการวิเคราะห์
ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่ง
เพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนน
แดง

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
6. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
9. การส่งเสริมการเกษตร
10. การส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน
11. การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน
12. การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนตำบล
13. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
4. การสนับสนุนและส่งเสริมการอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
6. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
7. การจัดหาสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
8. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด)
9. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
10. การพัฒนาสาธารณสุขโลก
11. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
12. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 41 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำ กรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและ กรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล - งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการเกษตร <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอนย้าย และเลื่อนระดับ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>1.4 งานนิติการ</p> <p>งานกฎหมายและคดี</p> <p>งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย 	<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ - งานกิจการสภา อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการเกษตร <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การ คัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานแผนพัฒนาบุคลากร 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
<p>1.6 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <p>1.7 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ 	<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการ และเผยแพร่วิชาการ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและการดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
	<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่าง ๆ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>1.6 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม <p>1.7 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
	<p>1.8 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ 	
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <p>งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <p>งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ 5 ทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.5 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.5 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>4. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>4.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>4. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>4.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 2,797,812 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 33.79
- จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน 30 อัตรา

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 523,296 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 6.32
- จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน 5 อัตรา

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 476,928 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 5.76
- จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน 5 อัตรา

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 93,564/82,800
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 1.13
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ 1 อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 -2569) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	7	7	7	7	-	-	-	
คณงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รองการจัดสรร ตำแหน่งจาก สด / สำนักงบประมาณ
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
(10-3-01-6600-376)								
ครู (10 - 3 - 01 - 6600 - 377)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-001)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-04-3201-001)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-04-3204-001)								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(10-3-05-2103-001)								
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
(10-3-12-3205-001)								
รวม	40	41	41	41	+1	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1			-	
สำนักปลัด (01)	28	29	29	29	+ 1	-	-	
กองคลัง (04)	5	5	5	5	-	-	-	
กองช่าง (05)	5	5	5	5	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	40	41	41	41	+ 1	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราหักลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	เพิ่ม (+), ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	608,040	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	792,480	812,040	831,600	50,670
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	13,440	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960	
3	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ข้างเดิม	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	402,720	-	1	1	1	-	-	13,440	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560	
5	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	389,400	-	1	1	1	-	-	13,320	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450	
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	396,000	-	1	1	1	-	-	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	218,400	-	1	1	1	-	-	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	18,200	
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	389,400	-	1	1	1	-	-	13,320	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450	
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	381,120	-	1	1	1	-	-	12,360	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	163,320	-	1	1	1	-	-	6,600	7,080	169,920	177,000	184,320	13,610	
11	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		1	146,160	-	1	1	1	-	-	5,880	6,120	152,040	158,160	164,520	12,180	
12	แม่ครัว (ทักษะ)		1	123,600	-	1	1	1	-	-	5,040	5,160	128,640	133,800	139,200	10,300	
13	นักการภารโรง (ทักษะ)		1	117,360	-	1	1	1	-	-	4,800	4,920	122,160	127,080	132,240	9,780	
14	พนักงานขับรถยนต์		1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
15	คนงานประจำรถขยะ		7	756,000	-	7	7	7	-	-	-	-	756,000	756,000	756,000	9,000	
16	คนงานทั่วไป		2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+), ลด (-)	ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		จำนวน (คน)	เงินเดือน	จำนวน (คน)		เงินเดือน	จำนวน (คน)	เงินเดือน	จำนวน (คน)	เงินเดือน	จำนวน (คน)		เงินเดือน
					เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง(2)												
17	พนักงานขับรถยกน้ำหนักบนกระสวย	-	1	108,000	-	1	108,000	1	108,000	-	1	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	เงินอุดหนุน	
18	พนักงานขับรถยก	-	1	108,000	-	1	108,000	1	108,000	-	1	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	เงินอุดหนุน	
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไผ่	-	1	-	-	1	-	1	-	1	+	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
20	ครู	-	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
21	ครู	-	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
22	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	-	1	9,400	-	1	9,400	1	9,400	-	1	9,400	9,400	9,400	9,400	9,400	เงินอุดหนุน	
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	77,040	-	1	77,040	1	77,040	-	1	77,040	77,040	77,040	77,040	77,040	เงินอุดหนุน	
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	9,400	-	1	9,400	1	9,400	-	1	9,400	9,400	9,400	9,400	9,400	เงินอุดหนุน	
25	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	376,080	42,000	1	418,080	1	418,080	-	1	418,080	418,080	418,080	418,080	418,080	เงินอุดหนุน	
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ป.	1	382,560	-	1	382,560	1	382,560	-	1	382,560	382,560	382,560	382,560	382,560	เงินอุดหนุน	
27	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ป.	1	336,360	-	1	336,360	1	336,360	-	1	336,360	336,360	336,360	336,360	336,360	เงินอุดหนุน	
28	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	229,200	-	1	229,200	1	229,200	-	1	229,200	229,200	229,200	229,200	229,200	เงินอุดหนุน	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	197,160	-	1	197,160	1	197,160	-	1	197,160	197,160	197,160	197,160	197,160	เงินอุดหนุน	

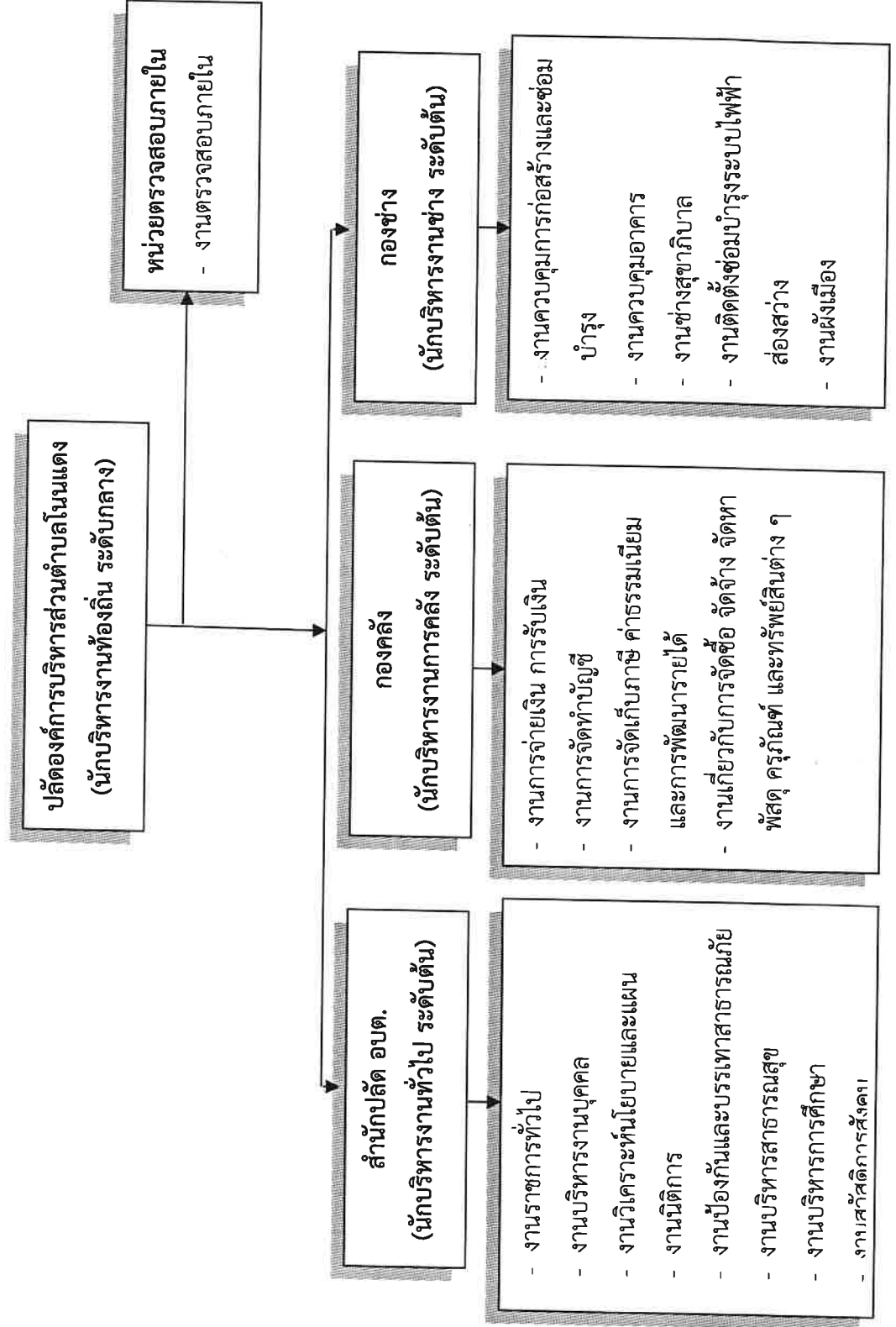
เงินขอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+), ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือนเงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	กองช่าง (05)																			
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	475,560	42,000	1	1	1	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630				
31	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	324,960		1	1	1	-	11,160	11,040	11,160	336,120	347,160	358,320	27,080				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	160,200	-	1	1	1	-	6,480	6,720	6,960	166,680	173,400	180,360	13,350				
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	163,320	-	1	1	1	-	6,600	7,080	7,320	169,920	177,000	184,320	13,610				
34	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม				
(5)	รวม		41	8,649,480	294,000	41	41	41	+ 1	266,160	274,200	279,000	9,209,640	9,483,840	9,762,840					
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%												1,381,446	1,422,576	1,464,426					
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												10,591,086	10,906,416	11,227,266					
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)												37,275,000	39,138,750	41,095,688					
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย												28.41	27.87	27.32					

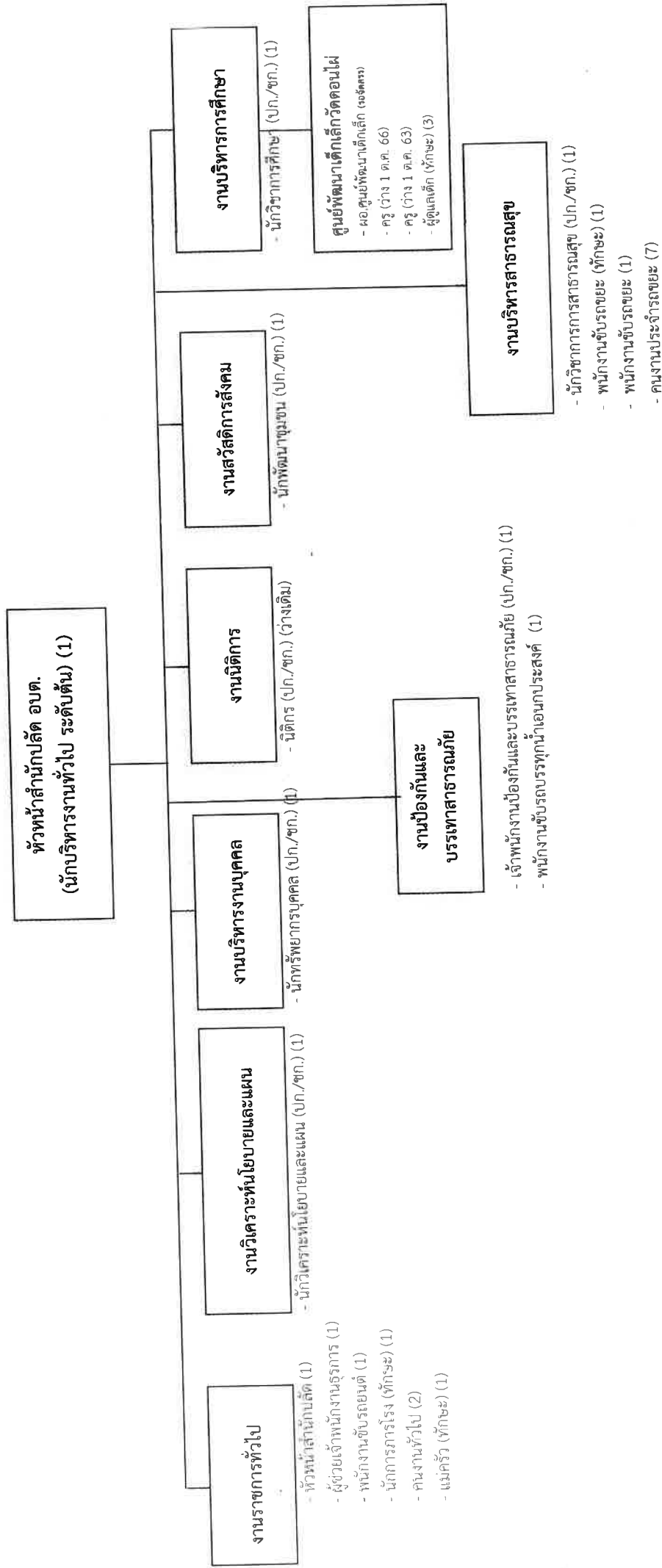
หมายเหตุ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 35,500,000 บาท
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 37,275,000 บาท = (35,500,000 x 5%) + 1,775,000 = 37,275,500
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 39,138,750 บาท = (37,275,000 x 5%) + 1,863,750 = 39,138,750
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 41,095,688 บาท = (39,138,750 x 5%) + 1,956,938 = 41,095,688

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

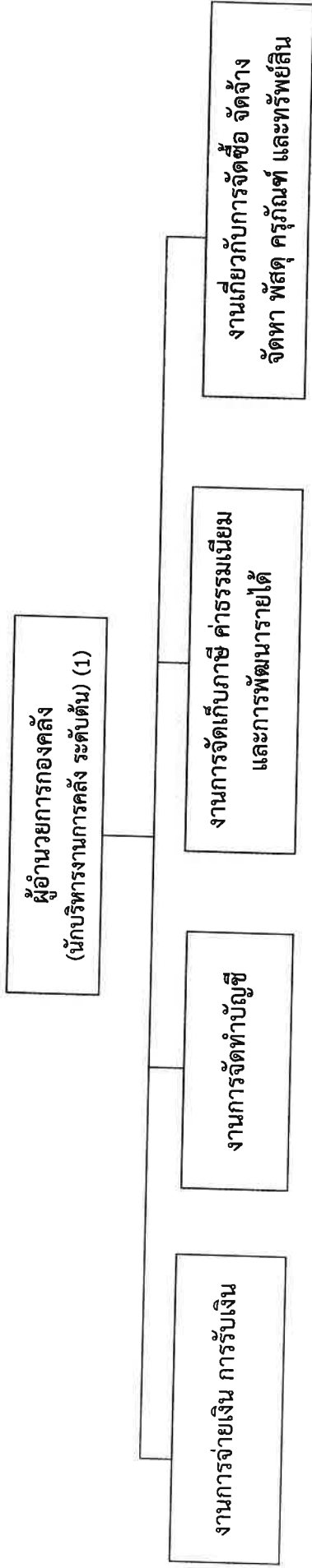


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ผู้อำนวยการระดับกลาง	ผู้อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	1	-	3	3	-	1	-	1	2	-	19	30

โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (1)

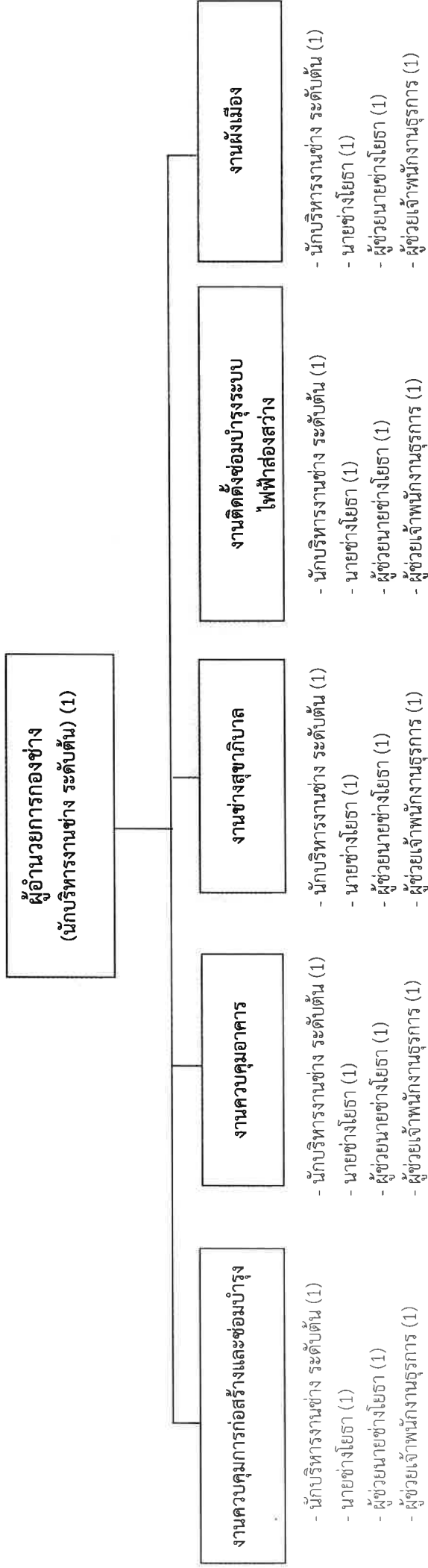
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (1)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

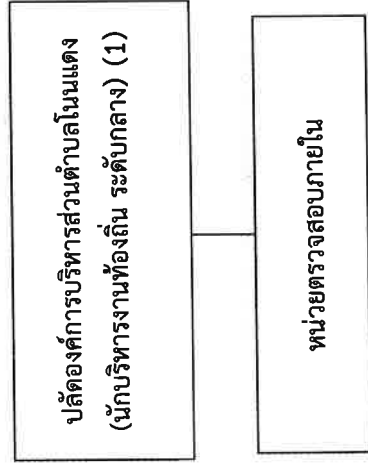
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	1	-	2	-	-	-	-	1	1

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	4

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่างเต็ม)

ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	อำนาจการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

1.1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
1.	นางสาว อรุณรัตน์ สันติสุข	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	608,040 (50,670x12)	84,000 (7,000x12)	776,040
2.	นางอรุณภูมิ ธีงกุล	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	497,520
3.	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	(ว่างเต็ม) 355,320
4.	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	402,720 (33,560x12)	-	402,720
5.	นางสาวเลอาภา สงสำราญ	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	389,400 (32,450x12)	-	389,400
6.	นางสาวดวงร รัญชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	396,000 (33,000x12)	-	396,000
7.	นายวีระ กุลชัยภูมิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	218,400 (18,200x12)	-	218,400
8.	นางไพรวรรณ์ ทัฬหะเกิต	ศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	389,400 (32,450x12)	-	389,400
9.	นางจันทราพร ชิงหนอง สำนักปลัด (01) พนักงานจ้างตามภารกิจ	บวศ. (ช่างยนต์)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	381,120 (31,760x12)	-	361,120
10.	นางสาวฉัตรารุณ วัชรนะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,320 (13,610x12)	-	163,320
11.	นายสมพร นาคะ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายชะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายชะ)	-	146,160 (12,180x12)	-	146,160

11. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินตอบแทน	
12.	นายสุพรม ธนโนนแดง ✓	ม.6	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	123,600 (10,300x12)	-	123,600	
13.	นายคมสัน ป้องชัย ✓	ม.3	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	117,360 (9,780x12)	-	117,360	
14.	พนักงานจ้างทั่วไป นายเพ็งพิง ศรีลัจฉิง ✓	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
15.	นายสำฤทธิ์ เทพบุรุษ ✓	ม.3	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
16.	นายวีรยุทธ ภิรมย์กิจ ✓	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถขยะ	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
17.	นายอุทัย ทรงชัย ✓	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
18.	นายพิทักษ์ เชื้อโนนแดง ✓	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
19.	นายฤทธิ์พร โสณะบุตร ✓	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
20.	นายศักดิ์ดา สิงห์วงษ์ ✓	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
21.	นายวิเชียร บัวมัน ✓	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
22.	นายศุภชัย เบ้าจันทร์ ✓	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
23.	นายคมสัน ช่อโนนแดง ✓	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
24.	นางสง่า ศรีฤกษ์ ✓	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
25.	นางสาววิดาพร วงศ์ผ่อง ✓	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
26.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไผ่										รอการจัดสรร
27.	ครู		10-3-01-6600-376	ครู	-	10-3-01-6600-376	ครู	-	342,360	-	เงินอุดหนุน
28.			10-3-01-6600-337	ครู	-	10-3-01-6600-337	ครู	-	342,360	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
29.	นางสาวคันสนีย์ ฤทธิธรรมโม	ครูศาสตร์บรรณมิติ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	59,880	-	เงินอุดหนุน (14,390 9,400x12)
30.	นางสาวนวลออง ลาภมาก	ครูศาสตร์บรรณมิติ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	77,040	-	เงินอุดหนุน (15,820 9,400x12)
31.	นางสุรัตนา ยางสุวรรณ	ครูศาสตร์บรรณมิติ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	69,480	-	เงินอุดหนุน (15,190 9,400x12)
กองคลัง (04)											
32.	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	376,080	42,000	418,080
33.	นางสาวกรนิศา ก้องนอก	บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	382,560	(31,340x12)	382,560
34.	นางสาวอารีวรรณ บุญจิตร	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	336,360	(28,030x12)	336,360

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานรหัสตำแหน่งในส่วนราชการ

ร	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
35	นางสาวนิยมพร อุดมแก้ว พนักงานจ้างตามภารกิจ นางดาวรุ่ง ชุ่มนงเสียว	บ.ส. (การบัญชี) ป.ว.ช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	229,200 (19,100x12)	-	229,200	
36	นางอัญญา กองช่าง (05)	ป.ว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	197,160 (16,430x12)	-	197,160	
37	นายเนตรวิมล จันบุญญา นายทวีวัฒน์ ชำนาญพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต ป.ว.ล.(ช่างโยธา)	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	10-3-05-2103-001	475,560 (39,630x12)	42,000 (3,500x12)	517,560	
38	นายอนุวัฒน์ แสนอ้อ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ว.ล.(ช่างโยธา)	10-3-05-4701-001	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	10-3-05-4701-001	324,960 (27,080x12)	-	324,960	
39	นายสุภกรทิพย์ สบายระวีชัย หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	160,200 (13,350x12)	-	160,200	
40	นายสุภกรทิพย์ สบายระวีชัย หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,320 (13,610x12)	-	163,320	
41			10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	10-3-12-3205-001	355,320	-	355,320	(ว่างเต็ม)
											ศาลากลางเงินเดือน

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี พ.ศ. 2567-2569

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจรรยาบรรณความสัมพันธไมตรีเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Fovernment Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ปี

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
ที่ _____ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

๑. เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

๒. ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕

๒. หนังสือสำนักงาน .จ. ก.อบต. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจกแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง

หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๓. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| (๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| (๖) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

จำเอก

(ธนาภา ฝั่งกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางสาวนทกร สัตยญาอริยาภรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

คำสั่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....

(นายสาธิตาใจ จิตร์จันทัก)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโนนแดง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ที่ ๓๒๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจกรให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทัก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๖๓-๖๒๙๙๕๐๐

ที่ _____ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๓๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปฏิบัติราชการนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด มาในวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)

ประธานคณะทำงาน/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เซ็นรับทราบ

๑. ปลัด อบต.
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง
๓. หัวหน้าสำนักปลัด
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๖๓-๖๒๙๙๕๐๐

ที่ _____ วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๓๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง นั้น

บัดนี้ งานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้พิจารณาเห็นชอบ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปฏิบัติราชการ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)

ประธานคณะทำงาน/

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เซ็นรับทราบ

๑. ปลัด อบต.
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง
๓. หัวหน้าสำนักปลัด
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. นักทรัพยากรบุคคล





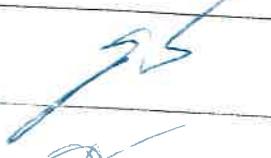

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปฏิบัติราชการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม




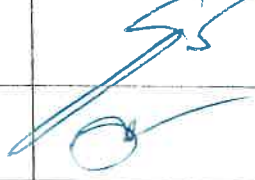

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนทกร สัญญาอริยาภรณ์	กรรมการ	
๓	นายवलจันท์ จันปัญญา	กรรมการ	
๕	นางสาวนนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	
๖	จำเอก ธนวุฒิ พึ่งกุศล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวดารารัตน์ กุ้ยชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปฏิบัติราชการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนทกร สัตยญาอรียาภรณ์	กรรมการ	
๓	นายवलจันทร์ จันปัญญา	กรรมการ	
๔	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	
๕	จำเอก ธนวุฒิ พึ่งกุล	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๓๒๒ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- อนุมัติ -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนแดงจะครบกำหนดใช้บังคับวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้เลขานุการชี้แจงถึงแนวทางว่ามีขั้นตอนอย่างไร

เลขานุการ

- ขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือ หนังสือ สำนักงาน .จ. ก.อบต. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่ง ใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น นโยบายสำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพ ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นนำมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี นั้นเพื่อให้แผนอัตรากำลึง เป็นเครื่องมือการควบคุมการค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง ตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ.,ก.ท. ละ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารายเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นการฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลึงต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาอุบลเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกำหนดลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทอื่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่.....

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ประธาน

จากที่เลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วนั้น กรรมการทุกท่านก็คงพอจะเข้าใจแล้วถึงกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการและกองของตน มาพิจารณาในเรื่องการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบเลิก หรือคงไว้ต้องให้แต่ละส่วนราชการ จึงขอความร่วมมือหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการวิเคราะห์ค่างานในส่วนองงานของท่าน มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งและการวิเคราะห์ค่างานขอเชิญเลขานุการชี้แจง

ผู้ช่วยเลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น งานบริหารงานบุคคลได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุม ค่ะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยค่ะ ปัจจุบันการคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๗ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค่ะ

ประธาน

- ค่ะ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยค่ะ

เลขานุการฯ

- สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ
๗ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง / ครู ๑ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง / ผดต. ๓ ตำแหน่ง/ และพนักงานจ้าง
๑๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑	จำเอนธนูดี พึ่งกุศล	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	คุณวุฒิตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓	นางสาวเสาวภา สุขสำราญ	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔	นางสาวดาวรุ่ง รัญชัย	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕	นางไพรวลัย พันธุ์เกิด	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุข	
๖	นายปรีชา กุศลชัยภูมิ	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	
๗	-ว่าง-		นิติกร	
๘	พันจ่าเอกรวม ชิ่งหนอง	ปวส. ช่างยนต์	จพง.ป้องกันฯ	คุณวุฒิตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๙	นางหนูรัก มาสา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	ครู	ว่าง ๑ ตค.๖๖
๑๐	-ว่าง-		ครู	ว่าง ๑ ตค ๖๓
๑๑	นางสาวศันสนีย์ กุลธรรมโม	ครุศาสตรบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	เงินอุดหนุน/อบต.สมทบ
๑๒	นางสุรีตนา ยวงสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	เงินอุดหนุน/อบต.สมทบ
๑๓	นางสาวนวลออง ลามมาก	ครุศาสตรบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	เงินอุดหนุน/อบต.สมทบ
๑๔	นายสมพร นาชม	ม.๖	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	
๑๕	นายคมสัน ป้องชัย	ม.๓	นักรการโรง (ทักษะ)	
๑๖	นายสุพรม ทนโนนแดง	ม.๖	แม่ครัว (ทักษะ)	
๑๗	นายเพ็งพิช ศรีสังข์	ม.๓	พนักงานขับรถยนต์	
๑๘	นายวีรยุทธ ภิรมย์กิจ	ป.ตรี	พนักงานขับรถขยะ	
๑๙	นายสำฤทธิ์ เทพอนุรักษ์	ม.๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำฯ	
๒๐	นายอุทัย ทรงชัย	ม.๓	คนงานประจำรถขยะ	
๒๑	นายพิทักษ์ เชื้อโนนแดง	ป.๖	คนงานประจำรถขยะ	
๒๒	นายฤทธิพร โลมะบุตร	ม.๓	คนงานประจำรถขยะ	
๒๓	นายศักดิ์ดา สิงห์วงษ์	ม.๖	คนงานประจำรถขยะ	
๒๔	นายวิเชียร บัวผัน	ปวช.	คนงานประจำรถขยะ	
๒๕	นายศุภชัย เบ้าจันทร์	ม.๖	คนงานประจำรถขยะ	
๒๖	นายคมสัน ชื้อโนนแดง	ม.๓	คนงานประจำรถขยะ	
๒๗	นางสาววิดาพร วงศ์ผ่อง	ป.ตรี	คนงานทั่วไป	
๒๘	นายสง่า ศรีกุศล	ปวช.	คนงานทั่วไป	

จากการพิจารณากรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิม ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปัจจุบัน สำนักปลัดมีอัตรากำลังคนที่เพียงพอกับงานค่ะ

กองคลัง

- กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ค่ะ

๑	นางสาวนนุช ศรีจันทร์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสาววนิดา กล้องนอก	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นางสาวอารีวรรณ บุญจิตร	ป.ตรี	นักวิชาการพัสดุ	
๔	นางสาวนิยมพร อุดมแก้ว	ปวส.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ
๕	นางดาวรุ่ง ชุมนาสี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	

ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันมีข้าราชการ ๓ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้าง ๑ และไม่มีตำแหน่งว่าง ปัจจุบันกองคลังไม่มีเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และมีคำสั่งมอบหมายให้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาในการเปิดกรอบตำแหน่งจัดเก็บรายได้ ค่ะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

- มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา ดังนี้

๑	นายवलจันทร์ จันปัญญา	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	นายทวีวัฒน์ ชำนาญพล	ปวส.	นายช่างโยธา	
๓	นายอนุวัฒน์ แสนป้อม	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๔	นางสาวพรทิพย์ ลายประดิษฐ์	ป.ตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

จากการพิจารณาอัตรากำลังคนของกองช่างตอนนี้ ทางกองช่างต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม คือตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เพื่อช่วยเหลือในงานช่าง ซึ่งปริมาณของกองช่าง มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น

ประธาน
ผู้ช่วยเลขาฯ

เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ขอชี้แจงในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในรอบนี้ ทางจังหวัด ขอความร่วมมือให้คงแผนอัตรากำลังเดิมไว้ก่อนค่ะ เพราะเราก็เห็นใจเจ้าหน้าที่จังหวัดที่ต้องดำเนินการ ซึ่งมีหลายขั้นตอน จึงขอความร่วมมือให้กำหนดตำแหน่งใหม่ ได้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ค่ะ

ปลัด อบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลังสามปีฉบับเดิม อบต.ของเราได้มีการนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับแผนอัตราสามปี ในปีนี้ก็เห็นควรให้นำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาสามปีมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วยค่ะ

ประธาน

- เห็นด้วยค่ะ เป็นการดีนะคะ ที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

เลขานุการฯ

ขอนำเรียนในที่ประชุมครั้งนี้ ครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.โนนแดง
ตามแผนพัฒนาของ อบต.โนนแดง กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการเกษตร เศรษฐกิจชุมชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคนและสังคมที่มีคุณภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

แนวทาง

๑. การพัฒนาสิ่งสาธารณูปการ เช่น สถานที่ราชการ ห้องประชุม ศาลาประชาคม ถนน
ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. การพัฒนาสิ่ง สาธารณูปโภค เช่น ก่อสร้างระบบประปา ไฟฟ้า การก่อสร้างแทงค์น้ำ
การขุดเจาะบ่อบาดาล ฯลฯ
๓. การปรับปรุงที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เช่น การปรับปรุงระบบระบายน้ำ ระบบไฟฟ้า แหล่งน้ำ
สาธารณะ ฝาย สะพาน ขุดลอกคลอง ปรับปรุงอาคารและสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากการเกษตร เศรษฐกิจชุมชน

แนวทาง

๑. พัฒนาเส้นทางการคมนาคมเพื่อการเกษตร ให้สะดวกยิ่งขึ้น
๒. แก้ไขปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วมขัง ปัญหาน้ำเสีย เพื่อพัฒนาด้านการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคมที่มีคุณภาพ

แนวทาง

ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. เสริมสร้างความสามัคคีปรองดองเพื่อความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการ
ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. พัฒนาศักยภาพพนักงาน ผู้นำชุมชน และประชาชน ในการป้องกันและบรรเทาเสา
สาธารณภัย เช่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอทกภัย น้ำป่าไหลหลาก แผ่นดินถล่ม ภัยแล้ง ภัยหนาว วาตภัย อัคคีภัย ไฟป่า
และหมอกควัน
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ด้านการศึกษา

๑. พัฒนาขีดความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดูแลเด็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงยิ่งขึ้น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๓. สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ในตำบลโนนแดงให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ด้านสาธารณสุข

๑. การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค รวมทั้งการดูแลสุขภาพของคนที่ต้องถิ่นมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยต่างๆ
๒. ส่งเสริมสุขภาพและยกระดับการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข

ด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาการสร้างอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือนให้เพิ่มขึ้น
๓. สนับสนุนชุมชนในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพให้มีคุณค่า และมีมูลค่าเพิ่ม โดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของชุมชนหรือต่อยอดจากผลิตภัณฑ์ชุมชนเดิมให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เน้นการสร้าง ความแตกต่างความแปลกใหม่ และตรงตามความต้องการของผู้บริโภค พัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจ
๔. สนับสนุนการสงเคราะห์และสร้างสวัสดิการสังคม
๕. ควบคุมสุขาภิบาลร้านอาหาร ตลาด แผงลอยและสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน
๖. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๗. ให้ความรู้ อบรมรณรงค์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ยาเสพติด

๘. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลโนนแดง

ด้านศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา พิธีพูนุรักษ์ศีลปวัฒนธรรม ประเพณีเอกลักษณ์ท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ
 ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนและจังหวัดชัยภูมิ
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม
๑. ส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว และอนุรักษ์พันธุกรรมพืชต่าง ๆ
 ๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม
- ๕.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๑. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน
 ๒. พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๓. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของตำบลโนนแดง
 ๔. พัฒนาองค์กร บุคลากรให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีดิฉันขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

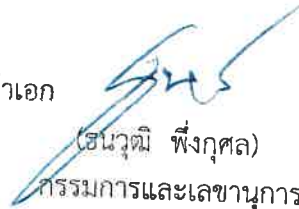
(ลงชื่อ)



(นางสาวดารารัตน์ กุชชัยภูมิ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) จำเอก



(ธนวุฒิ พึ่งกุล)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)









(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปฏิบัติราชการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนทกร สัญญาอริยาภรณ์	กรรมการ	
๓	นายवलจันทร์ จันปัญญา	กรรมการ	
๕	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	
๖	จำเอก ธนวุฒิ พึ่งกุศล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	




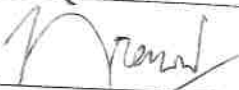


รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปฏิบัติการราชการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนทกร สัญญาอารีภรณ์	กรรมการ	
๓	นายवलจันทร์ จันปัญญา	กรรมการ	
๔	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	
๕	จำเริญ ธนวุฒิ พึ่งกุล	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒
ที่ประชุม

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต.

๓.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันนี้ได้เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาพร้อมกันตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลังที่เลขานุการได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านแล้ว ขอเชิญเลขานุการชี้แจงร่างแผนอัตรากำลัง เชิญค่ะ

เลขานุการ

สวัสดิ์ คณะกรรมการทุกท่านครับ จากที่เราได้ประชุมครั้งก่อนเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และได้วิเคราะห์ค่าแรง อัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ อบต. ร่วมกันไปแล้วนั้น จึงขอให้ผู้บริหารบุคคล ผู้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ได้นำเสนอความเห็นของกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังค่ะ เชิญครับ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

สวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่านคะ วันนี้ดิฉัน ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในเบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือกรอบกับหัวหน้าส่วนและพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตรยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาออกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)								
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	7	7	7	7	-	-	-	
คณงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคอนไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรร ตำแหน่งจาก สภ./สำนัก งบประมาณ
ครู (10-3-01-6600-376)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 พ.ค. 66
ครู (10-3-01-6600-337)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ต.ค. 63
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงิน อุดหนุน
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)								
นายช่างโยธา (พง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	40	41	41	41	+1	-	-	

ประธานฯ

มติที่ประชุม

ประธานฯ

เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติม เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอ
มติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้
๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจากก.อบต.จังหวัดชัยภูมิแล้วให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วน
ตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และเสนอร่าง
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดชัยภูมิเพื่อเสนอให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโนนแดง ลงนาม ประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวดารารัตน์ กุชชัยภูมิ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) จำเอก



(จันทิมา พึ่งกุศล)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาฉบับ



ที่ ชย ๗๓๐๐๑/๑๑๐๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
อำเภอบ้านเขว้า ชย ๓๖๑๗๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง จัดส่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. สำเนาประกาศการใช้แผนพัฒนาบุคลากร	จำนวน	๑	ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้ว นั้น

เพื่อให้การประกาศใช้แผนฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ขอส่งสำเนาประกาศการใช้แผนอัตรากำลังสามปี และสำเนาประกาศการใช้แผนพัฒนาบุคลากร มาเพื่อโปรดทราบ และเป็นหลักฐานในการตรวจสอบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดฯ

โทร. ๐๖๓-๖๒๙-๙๕๐๐

- 1 พ.ย. 2566

ปลัด

“กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรากฏคู่เป็นสง่า ล้ำค่าพระธาตุชัยภูมิ
สมบูรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เค้นซัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี”

ผู้พิมพ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
ที่ ชย ๗๓๐๐๑/
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และได้เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบปีถัดไป

ฯลฯ

๒. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติลงนามในประกาศ

(ลงชื่อ)

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

เนนทราสินี

(ลงชื่อ) จำเอก

(ธนวุฒิ พึ่งกุล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัด อบต.โนนแดง.....

นางอรุณพร

(ลงชื่อ)

(นางสาวนทกร สัญญาอริยาภรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

คำสั่ง นายก อบต.โนนแดง.....

อนันต์

(ลงชื่อ)

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขจนถึง ปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เรื่อง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวดวงใจ จิตรจันทิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง



ท้องถิ่นอำเภอบ้านเขว้า
 รับที่ ๕๖๘
 วันที่ ๙ ต.ค. ๖๖
 เวลา.....น.

ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓/๕๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
 ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
 บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์
 www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน นายอำเภอบ้านเขว้า

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- แจ้งให้ อบต./ทต. ทุกแห่ง
ทราบและดำเนินการต่อไป

(นายพรเทพ วัชกีกุล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ
 ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

(นางมณฑาทิพย์ เลิศคำหวาน)
 ท้องถิ่นอำเภอบ้านเขว้า

-ดำเนินกุล

(นางสุนทรีย์ยา สุทธยาคม)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

"กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรากฏคู่เป็นสง่า ถ้ำคำพระธาตุชัยภูมิ
 สมบูรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เด่นชัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี"

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๗.๕๐ น.
ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทางวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และ
การให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒ รับทราบสรุปรายละเอียด กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.
จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบให้หาหรือ ก.อบต.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗
กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

๔.๓ รับทราบรายงานการพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๓

๔.๔ รับทราบการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑

๕.๒ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒

๕.๓ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๒

๕.๔ เห็นชอบการให้ออน - รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๔.๑ - ๕.๔.๕

๕.๕ เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบการให้ย้ายพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

- ๕.๗ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗
- ๕.๘ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘
- ๕.๙ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙
- ๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒
- ๕.๑๓ เห็นชอบให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นหน่วย
ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- ๕.๑๔ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- ๕.๑๕ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕
- ๕.๑๖ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ
เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๖
- ๕.๑๗ การพิจารณาการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติ
- ๕.๑๘ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓/๕๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์
www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรเทพ วัชกีกุล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

“กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรารภคู่เป็นสง่า ล้ำค่าพระธาตุชัยภูมิ
สมบูรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เต็มซัดสายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี”

- ๕.๗ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗
- ๕.๘ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘
- ๕.๙ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙
- ๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒
- ๕.๑๓ เห็นชอบให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นหน่วย
ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- ๕.๑๔ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- ๕.๑๕ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕
- ๕.๑๖ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ
เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๖
- ๕.๑๗ การพิจารณาการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติ
- ๕.๑๘ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 วันที่ 26 กันยายน 2566

เอกสารประกอบวาระที่ 5.1

ที่	อบต.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี(2567-2569)										พนักงานจ้าง				ขอ/ครู/ผ.ศ.ครูอศ./ผ.ศ. (ดูหมุน)				รวมทั้งหมด		ภาระค่าใช้จ่าย ม.35		ความเห็น	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ									
		ส่วนราชการ										ว่าง		ว่าง		ว่าง		รวม		67 (%)	69 (%)													
		ป.ส.ป.	ช.ศ.	ย.ศ.	ส.ส.	ส.ก.	ก.	น.ต.	67	68	69	คน	ว่าง	รวม	คน	ว่าง	รวม	คน	ว่าง			รวม												
64	เนินสง่า	✓	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	51	51	51	0	24	0	24	21	1	0	22	2	5	35	14	2	51	34.62	33.94	33.25	เห็นชอบ		
65	ดงมัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	56	56	56	7	0	22	0	22	8	1	0	22	8	12	45	8	3	56	31.68	31.15	30.62	เห็นชอบ	
66	หนองจิม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	52	52	52	1	0	24	0	24	19	1	0	20	5	8	47	3	2	52	23.94	23.38	23.01	เห็นชอบ	
67	วังมะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	36	36	36	4	1	20	0	20	10	1	0	11	4	5	29	5	2	36	28.46	27.98	27.49	เห็นชอบ	
68	บ้านเข้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	41	41	41	2	0	15	1	19	19	0	0	19	3	6	36	4	1	41	28.41	27.87	27.32	เห็นชอบ	
69	ภูแลนคา	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	48	48	48	7	0	22	0	22	12	3	0	15	7	11	34	10	4	48	36.53	35.92	35.3	เห็นชอบ	
70	ซับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	63	63	63	11	0	21	1	22	22	7	0	29	6	12	40	18	5	63	36.00	35.36	34.73	เห็นชอบ	
71	บ้านแท่น	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	66	66	66	7	2	26	1	23	23	0	0	23	9	16	50	11	5	66	27.27	26.83	26.46	เห็นชอบ	
72	สามสถาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	76	76	76	15	0	27	1	35	35	1	0	36	7	12	58	15	3	76	23.93	23.50	23.06	เห็นชอบ	
73	สระพัง	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	49	49	49	10	0	20	0	26	1	0	27	1	2	37	11	1	49	35.01	34.36	33.71	เห็นชอบ		
74	หนองคู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	57	57	57	7	2	25	0	24	24	0	0	24	6	8	46	7	4	57	31.58	31.10	30.59	เห็นชอบ	

เอกสารประกอบการพิจารณา กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อบต.	ตำแหน่ง				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			เหตุผลประกอบการพิจารณา	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	2567 (%)	2568 (%)	2569 (%)		
1	อ.เมืองชัยภูมิ รอบเมือง	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	33.37 (%)	32.76 (%)	32.16 (%)	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลว 10 มี.ค.66	
2	บ้านเล่า	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	20.88 (%)	20.55 (%)	20.21 (%)	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลว 10 มี.ค.66	
3	บ้านค่าย	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		สป	23.10 (%)	22.63 (%)	22.19 (%)	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลว 10 มี.ค.66	
4	ห้วยบง	1. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (10-3-05-4706-001) 2. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ช	25.96 (%)	25.53 (%)	25.09 (%)	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	
5	นาฝาย	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	27.59 (%)	25.40 (%)	23.98 (%)	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลว 10 มี.ค.66	

ที่	อบต.	ตำแหน่ง				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			เหตุผลประกอบการพิจารณา	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	2567 (%)	2568 (%)	2569 (%)		
64	อ.เนินสง่า กะชาต	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	34.62	33.94	33.25	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
65	ดกเนิน	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	31.68	31.15	30.62	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
66	หนองจิม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	23.94	23.38	23.01	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
67	รังงาม	1.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001) 2.ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	28.46	27.98	27.49	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	
68	อ.บ้านเขว้า โนนแดง	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	28.41	27.87	27.32	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
69	ภูแลนคา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	36.53	35.92	35.3	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
70	ชีน	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 อัตรา (รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงบประมาณฯ)	✓		ศ	36.00	35.36	34.75	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	

บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 วันที่ 26 กันยายน 2566

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569						เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
1	อ.เมืองชัยภูมิ รอบเมือง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
2	บ้านเล่า	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
3	บ้านค่าย	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
4	ห้วยบง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
5	นาฝาย	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
6	กุตุ้ม	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 วันที่ 26 กันยายน 2566

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569						เอกสารประกอบวารที่ 5.2
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา	
67	วังสาม	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	ความเห็นของ มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
68	อ.บ้านเขว้า โนนแดง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นสมควร
69	ภูแลนคา	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นสมควร
70	ชีบน	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นสมควร
71	อ.บ้านแท่น บ้านแท่น	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นสมควร
72	สามสวน	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นสมควร

