



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

คำนำ

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

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570- 2572 ฉบับนี้ขึ้นเพื่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้กำลังคน และพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1-2
2. วัตถุประสงค์	2-3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-9
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	9-13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14-21
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	24-32
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	33-35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	36-40
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41-44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	45
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	46

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี

ปีงบประมาณ 2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2569 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็น สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและ วิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ก.อบต.กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557 โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้ เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงาน จ้าง (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 เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

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

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

2.7 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.8 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ นิติกร เป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ 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 งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ 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 ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง 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 ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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 จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|-------------------------|---------------|
| - นักบริหารงาน อบต.ระดับกลาง | ความต้องการตำแหน่ง 1.64 | จำนวน 1 อัตรา |
|------------------------------|-------------------------|---------------|

2. สำนักงานปลัด จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 31 อัตรา ดังนี้

- | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------|------|-------|---|-------|
| - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | ความต้องการตำแหน่ง | 1.56 | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ความต้องการตำแหน่ง | 1.93 | 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 | 2.94 | จำนวน | 2 | อัตรา |
| - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | ความต้องการตำแหน่ง | 2.02 | จำนวน | 2 | อัตรา |
| - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | ความต้องการตำแหน่ง | 1.52 | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | ความต้องการตำแหน่ง | 1.04 | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - คนงานประจําถขยะ | ความต้องการตำแหน่ง | 7.89 | จำนวน | 7 | อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | ความต้องการตำแหน่ง | 3.75 | จำนวน | 3 | อัตรา |
| - แม่ครัว (ทักษะ) | ความต้องการตำแหน่ง | 2.98 | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - พนักงานตกแต่งสวน (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 |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) | ความต้องการตำแหน่ง | 1.09 | จำนวน | 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ความต้องการตำแหน่ง | 1.30 | จำนวน | 1 อัตรา |

4. กองช่าง จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ความต้องการตำแหน่ง 1.55	จำนวน 1 อัตรา
- นักจัดการงานช่าง	ความต้องการตำแหน่ง 1.50	จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธา	ความต้องการตำแหน่ง 1.77	จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างสำรวจ	ความต้องการตำแหน่ง 1.67	จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยช่างโยธา	ความต้องการตำแหน่ง 1.14	จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ความต้องการตำแหน่ง 1.30	จำนวน 1 อัตรา

5. หน่วยตรวจสอบภายใน จากผลการวิเคราะห์มีความต้องการตำแหน่ง จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ความต้องการตำแหน่ง 1.13	จำนวน 1 อัตรา
------------------------------------	-------------------------	---------------

จากผลลัพธ์การวิเคราะห์อัตรากำลังคน จะเห็นว่าสามารถนำมาประกอบการกำหนดอัตรากำลังใช้เป็นแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ ของแต่ละส่วนราชการได้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด วิเคราะห์ได้ตามตารางข้อ 8.2

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

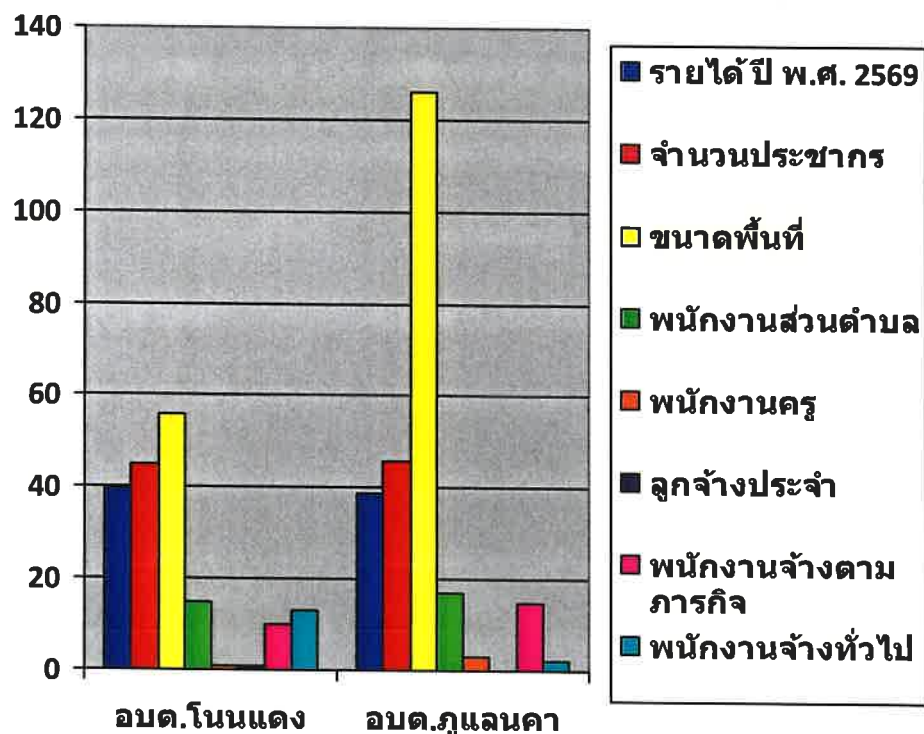
3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้าง เนื่องจากการจัดโครงสร้างและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบกับกรอบอัตรากำลังอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง และมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียด ดังนี้

รายการ	อบต.โนนแดง (ที่มีคนครอง/ว่าง)	อบต.ภูแลนคา (ที่มีคนครอง/ว่าง)
รายได้ ปี พ.ศ. 2569	39,500,000	38,900,000
จำนวนประชากร	4,546	4,656
ขนาดพื้นที่	56 ตร.ม.	126 ตร.ม.
พนักงานส่วนตำบล	15/1	17/6
พนักงานครู	1/-	3/-
ลูกจ้างประจำ	1	0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	10	15
พนักงานจ้างทั่วไป	13	2



จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบที่แสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนแดง กับองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรใกล้เคียงกัน ขนาดพื้นที่แตกต่างกัน ลักษณะภูมิประเทศ และมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลัง ใกล้เคียงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีอัตรากำลังคนที่มีคนครองทั้งสิ้น 40 อัตรา ตำแหน่งว่าง 2 อัตรา ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีอัตรากำลังที่มีคนครองทั้งสิ้น 40 อัตรา และมีตำแหน่งว่าง 8 อัตรา ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนแดง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องต้องลดตำแหน่ง แต่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะบางส่วน ราชการ ยังมีการปฏิบัติงานที่ล้นมือ ในส่วนตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะดำเนินการรับโอน และขอใช้บัญชีกรมจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 -2572 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้นักจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และจังหวัดชัยภูมิ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีโครงข่ายคมนาคมเชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่
3. ถนนสายหลักเข้าถึงชุมชนได้สะดวก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการก่อสร้าง
2. ขาดแคลนบุคลากรสายงานวิศวกรรมเฉพาะทาง
3. เครื่องจักรและอุปกรณ์โครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ
4. ข้อจำกัดทางกฎหมายและอำนาจหน้าที่

โอกาส (Opportunity=O)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
2. แขวงทางหลวงจังหวัด ช่วยพัฒนาเส้นทางหลัก
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนโครงการขนาดใหญ่
4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ภัยธรรมชาติทำให้สิ่งก่อสร้างชำรุดเสียหาย
2. การประสานงานข้ามหน่วยงานใช้เวลานาน
3. ราคาวัสดุก่อสร้างในตลาดผันผวนสูง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีฐานต้นทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เด่นชัด (เช่น กล้วยกรอบแก้ว เครื่องจักสาน การทอผ้าพื้นเมือง)
1. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมที่เป็นรากฐานระบบเศรษฐกิจหลัก
2. ผู้นำชุมชนและกลุ่มอาชีพมีความพร้อมในการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์ชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. รายได้เฉลี่ยของประชากรยังคงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
4. เยาวชนและวัยแรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานนอกพื้นที่

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น
2. ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในระดับประเทศส่งผลต่อกำลังซื้อของประชาชน
3. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ภัยแล้ง/น้ำท่วม) กระทบต่อรายได้เกษตรกร

4.3 ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีถวายเทียนพรรษา งานประจำปีของอำเภอบ้านเขว้า เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังขาดความสนใจ หรือจริงจังในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างแท้จริง
5. ปัญหาเชิงสังคมในกลุ่มวัยรุ่น เช่น พฤติกรรมเสี่ยง และการว่างงานหลังจบการศึกษา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
5. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอปากชมและจังหวัดเลย ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
6. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
7. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
2. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
3. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

1. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
2. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
3. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
2. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
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. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมืองชัยภูมิ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณูปการ
- (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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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 การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

แนวทาง

1. พัฒนาเส้นทางการคมนาคมเพื่อการเกษตร 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. เจ้าพนักงานธุรการ
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นักจัดการงานช่าง
3. นายช่างโยธา
4. นายช่างสำรวจ

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. เจ้าพนักงานธุรการ
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นักจัดการงานช่าง
3. นายช่างโยธา
4. นายช่างสำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคนและสังคมที่มีคุณภาพ

แนวทาง

ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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

ด้านการศึกษา

1. พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดูแลเด็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
3. สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ในตำบลโนนแดงให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ด้านสาธารณสุข

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

ด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาการสร้างอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือนให้เพิ่มขึ้น
3. สนับสนุนชุมชนในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพให้มีคุณค่าและมีมูลค่าเพิ่มโดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของชุมชนหรือต่อยอดจากผลิตภัณฑ์ชุมชนเดิมให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เน้นการสร้างแตกต่างความแปลกใหม่ และตรงตามความต้องการของผู้บริโภค พัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจ

4. สนับสนุนการสงเคราะห์และสร้างสวัสดิการสังคม
5. ควบคุมสุขาภิบาลร้านอาหาร ตลาด แผงลอยและสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน
6. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
7. ให้ความรู้ วรรณคดี เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

8. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลโนนแดง

ด้านศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา ฟันฟูนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเอกลักษณ์ท้องถิ่น และวันสำคัญต่างๆ
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. นักจัดการงานช่าง
3. นายช่างโยธา
4. นายช่างสำรวจ

กองคลัง

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสีสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

1. ส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว และอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืชต่าง 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. นักจัดการงานช่าง
3. นายช่างโยธา
4. นายช่างสำรวจ

กองคลัง

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

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะเห็นว่า สำนักงานปลัด จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

กองคลัง จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

กองช่าง จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า จากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

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 (ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด)
9. การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยว

10. การพัฒนาสาธารณูปโภค
11. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
12. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 46 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกิจการสภา อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการเกษตร 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกิจการสภา อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการเกษตร 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569))	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)	หมายเหตุ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานแผนพัฒนาบุคลากร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการ และเผยแพร่วิชาการ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและการดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานแผนพัฒนาบุคลากร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการ และเผยแพร่วิชาการ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและการดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)	หมายเหตุ
1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่าง ๆ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1.6 งานบริหารสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม 1.7 งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่าง ๆ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1.6 งานบริหารสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม 1.7 งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)	หมายเหตุ
1.8 งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ 2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุม	1.8 งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ 2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุม	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. 2570-2572)	หมายเหตุ
2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ	2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ	
3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
4. หน่วยตรวจสอบภายใน 4.1 งานตรวจสอบภายใน	4. หน่วยตรวจสอบภายใน 4.1 งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี 135,792/82,000
- จำนวนคนที่ต้องการ 1.64
- ปัจจุบันมีตำแหน่ง 1 อัตรา

2. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 3,431,232/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 41.44
- ปัจจุบันมีตำแหน่ง 31 อัตรา

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 697,176/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 8.42
- ปัจจุบันมีตำแหน่ง 6 อัตรา

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 645,012/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 7.79
- ปัจจุบันมีตำแหน่ง 4 อัตรา

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 93,564/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 1.13
- ปัจจุบันมีตำแหน่ง 1 อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 -2572) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2570- 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
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	-	-	-	
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	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตักแด้สวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	7	7	7	7	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รกรการจัดสรรตำแหน่ง จาก สด./สำนัก งบประมาณ
ครู (10-3-01-6600-376)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-01-6600-377)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-04-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (10-3-05-3707-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4703-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (10-3-05-3707-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	43	46	46	46	+3	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570 - 2572)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1			-	
สำนักปลัด (01)	31	32	32	32	+ 1	-	-	
กองคลัง (04)	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง (05)	4	6	6	6	+ 2	-	-	
ตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	43	46	46	46	+ 3	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+), ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	712,440	168,000	1	1	1	-	-	-	42,840	45,360	48,240	923,280	968,640	1,016,880	59,370
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	<u>สำนักงานปลัด (01)</u>																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	44,180
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
3	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	228,960	-	1	1	1	-	-	-	13,800	14,640	15,480	242,760	257,400	272,880	19,080
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	476,160	-	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	39,680
5	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	318,840	-	1	1	1	-	-	-	19,200	20,400	21,600	338,040	358,440	380,040	26,570
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	476,160	-	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	39,680
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	297,840	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,720	334,680	354,840	24,820
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	1	469,200	-	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	39,100
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	452,880	-	1	1	1	-	-	-	27,240	28,920	30,600	480,120	509,040	539,640	37,740
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	1	1	210,000	-	1	1	1	-	-	-	6,600	7,080	7,320	216,600	223,680	231,000	17,500
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	1	-	-	-	1	1	1	+ 1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	กำหนดเพิ่ม
12	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	185,280	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	191,160	197,280	203,640	15,440
13	แม่ครัว (ทักษะ)	-	1	1	162,720	-	1	1	1	-	-	-	5,160	5,160	5,400	167,880	173,040	178,440	13,560
14	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	-	1	1	157,920	-	1	1	1	-	-	-	4,440	4,200	5,160	162,360	166,560	171,720	13,160
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	คนงานประจำรถขยะ	-	7	7	756,000	-	7	7	7	-	-	-	-	-	-	756,000	756,000	756,000	9,000

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+),ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
					เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง(2)													
17	คนงานทั่วไป	-	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000
18	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไม้																		
20	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร-
																		ตำแหน่งจาก รด./สำนักงานประมาณ	
21	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
22	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																		
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
		114,600			-	-				-	-	9,120	9,480	9,840	123,720	133,200	143,040	งบท้องถิ่น	
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	-	1	1	1				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
		107,880			-	-				-	-	8,880	9,240	9,600	116,760	126,000	135,600	งบท้องถิ่น	
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
		97,200			-	-				-	-	8,400	8,760	9,120	105,600	114,360	123,480	งบท้องถิ่น	
	กองคลัง (04)																		
26	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	462,480	42,000	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	532,320	561,840	593,040	38,540
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	469,200	-	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	39,100
28	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	428,760	-	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	28,920	454,560	481,920	510,840	35,730
29	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	392,640	-	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	32,720
	ลูกจ้างประจำ																		
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	1	1	284,520	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,800	291,960	299,640	307,440	23,710

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (คน)	เห็นชอบ จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+), ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	1	1	232,320	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,360	9,360	241,680	241,680	241,680	19,360
	กองช่าง (05)																		
32	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	631,560	666,960	704,520	46,340
33	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	+ 1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม
34	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	352,080		1	1	1	-	-	-	21,240	22,440	23,760	373,320	395,760	419,520	29,340
35	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	-	-	-	1	1	1	+ 1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	173,520	180,240	187,200	13,920
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	1	-	167,040	-	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	17,500
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
(5)	รวม		46	39		294,000	46	46	46	+ 3	-	-	1,311,980	571,440	603,830	11,875,700	12,437,780	13,032,250	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,781,355	1,865,667	1,954,838	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,657,055	14,303,447	14,987,088	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5 %)															41,475,000	43,548,750	45,726,188	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย															32.93	32.84	32.78	

หมายเหตุ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 39,500,000 บาท

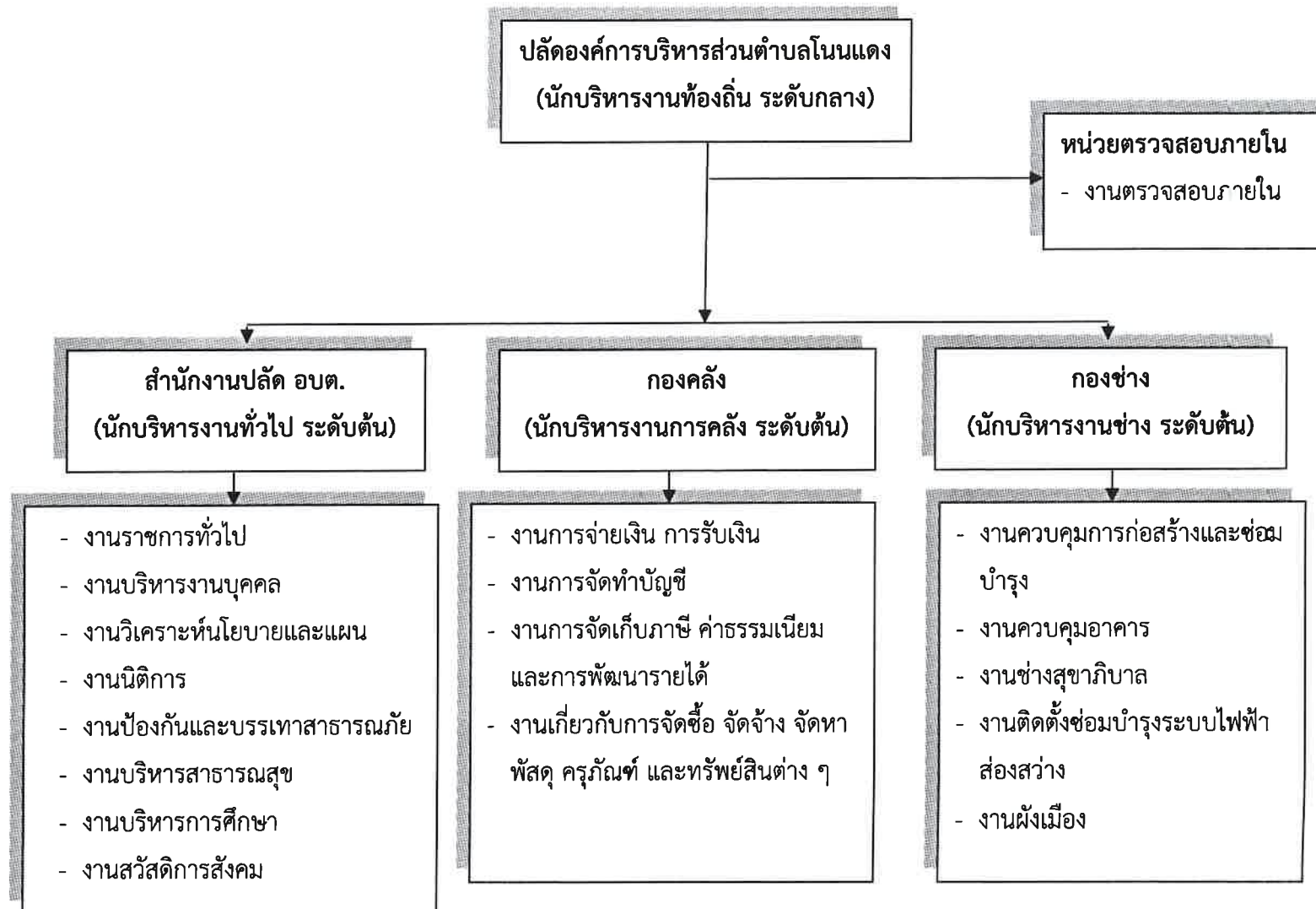
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 41,475,000 บาท = (39,500,000 × 5%) + 1,975,000 = 41,475,500\ 39,500,000 1,975,000 41,475,000

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 43,548,750 บาท = (41,475,000 × 5%) + 2,073,750 = 43,548,750\ 41,475,000 2,073,750 43,548,750

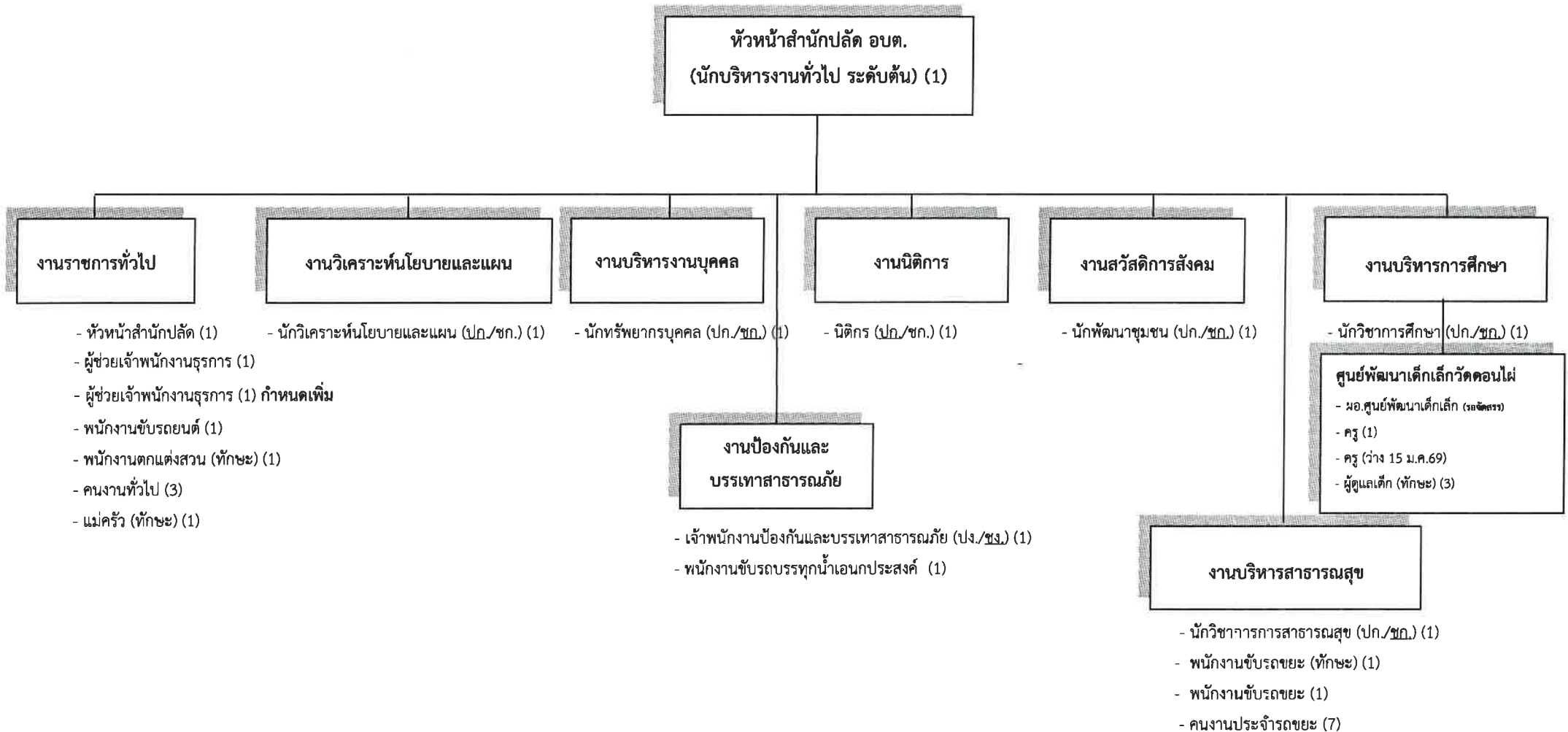
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 45,726,188 บาท = (43,548,750 × 5%) + 2,177,438 = 45,726,188\ 43,548,750 2,177,438 45,726,188

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

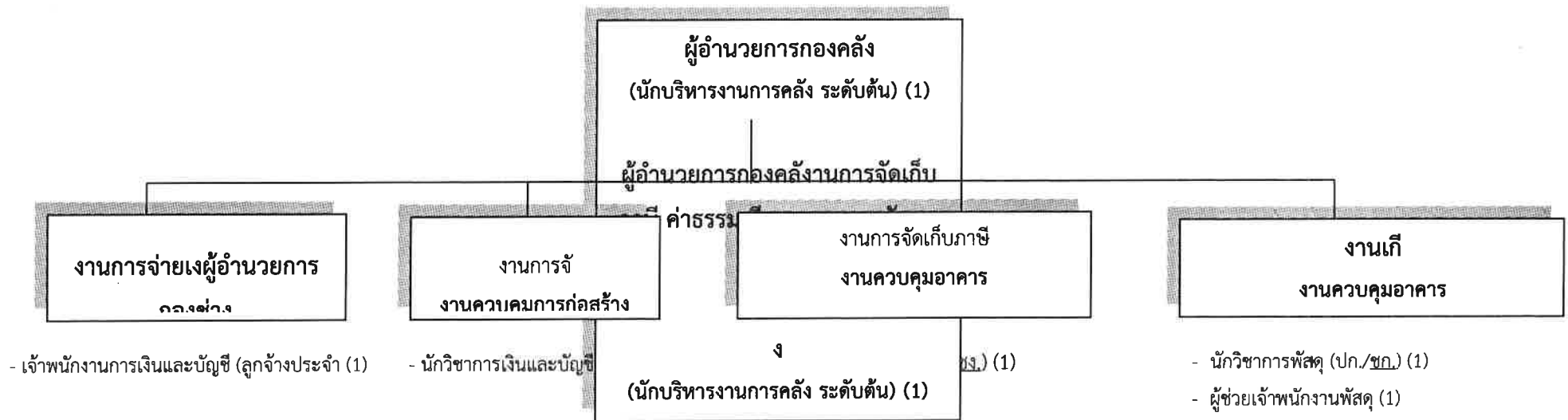


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



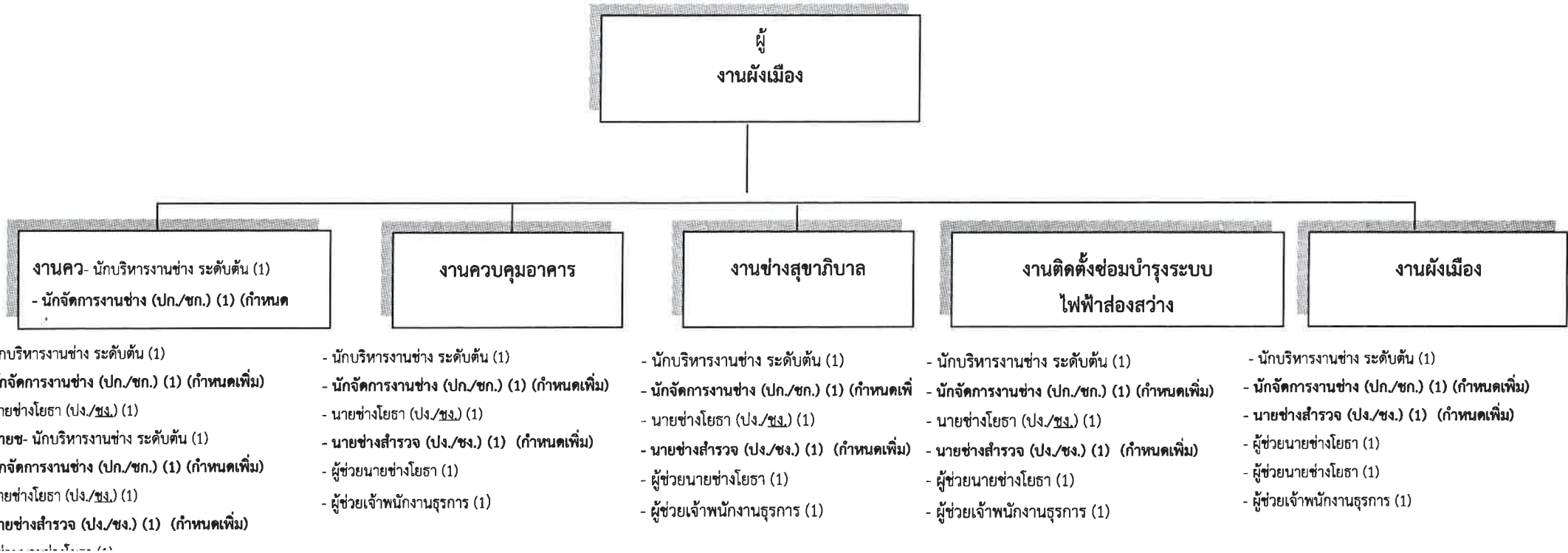
ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	1	-	4	2	-	1	-	1	2	-	21	32

โครงสร้างกองคลัง



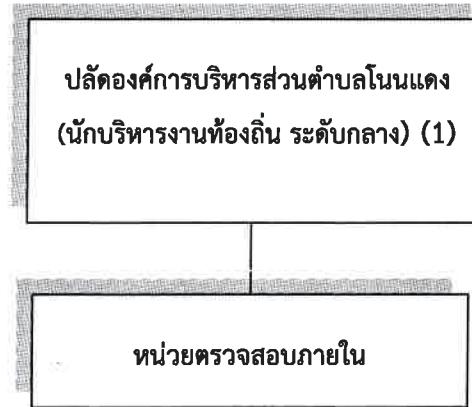
ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	1	-	2	-	-	1	-	1	1	6

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	1	-	-	1	-	1	1	-	2	6

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1.	นางสาวนพกร สันญาอริยาภรณ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	712,440 (59,370x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	880,440
2.	สำนักงานปลัด (01) จำเริญวุฒิ พิงกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	530,160 (44,180x12)	42,000 (3,500x12)	-	572,160
3.	ว่าที่ร้อยตรีธวัช ปรียา	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	228,960 (19,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	270,960
4.	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	476,160 (39,680x12)	-	-	476,160
5.	นางสุภารัตน์ วิเศษโชค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	318,840 (26,570x12)	-	-	318,840
6.	นางสาวดาวรุ่ง รัชชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	476,160 (39,680x12)	-	-	476,160
7.	นายปรีชา กุชัยภูมิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	297,840 (24,820x12)	-	-	297,840
8.	นางไพรวลัย พันธุ์เกิด	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	469,200 (39,100x12)	-	-	469,200
9.	พันจ่าเอกรวม ชังหนอง	ปวส. (ช่างยนต์)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	452,880 (37,740x12)	-	-	452,880
10.	สำนักงานปลัด (01) พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวภัทราวรรณ วัฒนะ	สัตวศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	210,000 (17,500x12)	-	-	210,000
11.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
12.	นายสมพร นาม	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280
13.	นายสุพรม ทนโนนแดง	ม.6	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	162,720 (13,560x12)	-	-	162,720

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
14.	นายคมสัน ป้องชัย	ม.3	-	พนักงานตักแต่งสวน (ทักษะ)	-	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	157,920 (13,160x12)	-	-	157,920
	พนักงานจ้างทั่วไป											
15.	นายเพ็งพิช ศิริสังข์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
16.	นายสำฤทธิ์ เทพนุรักษ์	ม.3	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17.	นายวรัญญู ภิรมย์กิจ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
18.	นายอุทัย ทรงชัย	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19.	นายพิทักษ์ เชื้อโนนแดง	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
20.	นายฤทธิ์พร โลมะบุตร	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21.	นายสุทัศน์ จำบัวขาว	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
22.	นายวิเชียร บัวผัน	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
23.	นายศุภชัย เป้าจันทร์	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24.	นายคมสัน ชื้อโนนแดง	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25.	นายสง่า ศรีกุล	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
26.	นางสาววิดาพร วงศ์ผ่อง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
27.	นางสาวอรพรรณ คำภักดิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
28.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนไผ่						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกการจัดสรร
	ครู											ตำแหน่งจาก สอ.สำนักงานประมง
29.	นางสาวนิลุบล อธิฐะยียง		10-3-01-6600-376	ครู	-	10-3-01-6600-376	ครู	-	342,360	-	-	เงินอุดหนุน
									ค่ากลางเงินเดือน			
30.	-		10-3-01-6600-337	ครู	-	10-3-01-6600-337	ครู	-	342,360	-	-	เงินอุดหนุน
									ค่ากลางเงินเดือน			
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ												
31.	นางสาวนวลทอง ลาภมาก	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
									114,600			114,600
									(18,950 9,400x12)			เงินอุดหนุน/งบฯ
32.	นางสุรัตนา ยวงสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
									107,880			107,880
									(18,930 9,400x12)			เงินอุดหนุน/งบฯ
33.	นางสาวศันสนีย์ กุลธรรมโม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
									97,200			97,200
									(17,500 9,400x12)			เงินอุดหนุน/งบฯ
	กองคลัง (04)											
34.	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	462,480	42,000	-	504,480
									(38,540x12)	(3,500x12)		
35.	นางสาววนิดา กล้องนอก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	469,200	-	-	469,200
									(39,100x12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
36.	นางสาวอารีวรรณ บุญจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	428,760 (35,730x12)	-	-	428,760
37.	จำเริญพรฤทธิ์ จอเงิน	เจ้าพนักงานธุรการ	10-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	392,640 (32,720x12)	-	-	392,640
38.	นางสาวนิยพร อุดมแก้ว	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	284,520 (23,710x12)	-	-	284,520
39.	นางสาวรุ่ง ชูมนาเสียว	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	197,160 (19,360x12)	-	-	197,160
40.	นายณวัฒน์ จันปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	556,080 (46,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	598,080
41.	-	-	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
42.	นายทวีวัฒน์ ชำนาญพล	ปวส. (ช่างโยธา)	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	352,080 (29,340x12)	-	-	352,080
43.	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
44.	นายศรีรินทร์ ปัทมะสิน	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
45.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	ว่างเดิม 167,040
46.	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม 355,320

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี พ.ศ. 2570-2572

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 และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจกระเปียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง 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 จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง โทร. ๐ ๖๓๖๒ ๙๙๕๐๐

ที่ ขย ๗๓๐๐๑/

วันที่ ๕๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้ สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะครบ กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ แจ้งให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตาม ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตร่า กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่ง ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของ ตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ เรื่อง การกำหนด ประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ในการจัดทำ...

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๑๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

สำเนาถูกต้อง

ข้อเสนอ...

(นางสาวดารารัตน์ กุศลภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์และแนวทางดังกล่าวข้างต้น เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ให้แล้วเสร็จ เพื่อจะได้นำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

จำเอก

(ธนวุฒิ พิงกุลศล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

.....

.....



(นางสาวนทกร สัญญาอรียาภรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

คำสั่ง/ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

.....

.....



(นายวิทยา กาลเชว้า)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ที่ ๒๓๓ / ๒๕๖๙

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

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นิติกร | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวิทยา กาลเขว้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยบุญมี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๖๓-๖๒๙๙๕๐๐

ที่ - วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๒๗๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ชั้น ๒ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด มาในวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวิทยา กาลเซว)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เซ็นรับทราบ

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

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

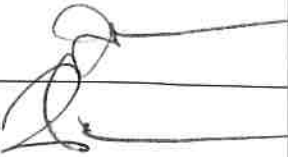
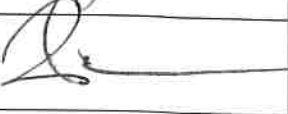
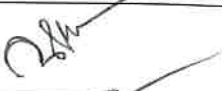
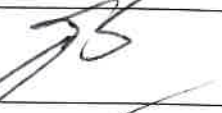
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิทยา กาลเขว้า	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนทกร สัญญาริยาภรณ์	กรรมการ	
๓	นายพลจันทร์ จันปัญญา	กรรมการ	
๔	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	
๕	ว่าที่ร้อยตรีณัฏฐวัฒน์ ปรีชา	กรรมการ	
๖	จำเอน ธนวุฒิ พึ่งกุศล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิทยา กาลเซว้า	ประธานกรรมการ	วิทยา กาลเซว้า
๒	นางสาวนทกร สัณญาริยาภรณ์	กรรมการ	นทกร สัณญาริยาภรณ์
๓	นายवलจันท์ จันปัญญา	กรรมการ	वलจันท์ จันปัญญา
๔	นางสาวนงนุช ศรีจันทร์	กรรมการ	นงนุช ศรีจันทร์
๕	ว่าที่ร้อยตรีฉันทวัฒน์ ปรีชา	กรรมการ	ฉันทวัฒน์ ปรีชา
๖	จำเริญธนวุฒิ พึ่งกุศล	กรรมการและเลขานุการ	ธนวุฒิ พึ่งกุศล
๗	นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิทยา กาลเซว้า - เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประธานกรรมการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครีบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ -๒๕๗๒

นายวิทยา กาลเซว้า เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลโนนแดง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่ ๒๗๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕
มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งทางเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นภาระหยั่งงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๖ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวตารรัตน์ กุ้ยยงภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

๒.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

“๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน”

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจกแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญ

ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกิจการสภา อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกิจการสภา อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการลาทุกประเภท	๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการลาทุกประเภท	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่าง ๆ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่าง ๆ - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ ภูชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ	๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับประปา - งานระบบระบายน้ำ	
๓.๔ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๔ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุชชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายพลจันทร์ ปัจจุบันกองช่างมีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี มีพนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง
ผอ.กองช่าง (กรรมการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง รายละเอียดตามกรอบแผน
อัตรากำลังดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง รายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)								
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)								
รวม	๔๓	๔๖	๔๖	๔๖	+๓	-	-	

รายละเอียดดังนี้

ข้อ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๙๓
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๘๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๗๘

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

สำนักปลัด

- ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
กองช่าง
- ๑) นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ที่ ๑๑๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในและมอบหมายความรับผิดชอบ
ของหน่วยตรวจสอบภายใน

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของ
ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหาร
ส่วนตำบลโนนแดง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
โนนแดง ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑
มาตรา ๗๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีระบบ
การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
ที่กระทรวงการคลังกำหนด ต่อมากระทรวงการคลังได้ออกหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน
และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ “หน่วยงานตรวจสอบภายใน” หมายความว่า
หน่วยงานที่รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐ

“หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในหน่วยงานตรวจสอบ
ภายใน

“ผู้ตรวจสอบภายใน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐหรือ
ดำรงตำแหน่งอื่นที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายในเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบ
แบบแผนของทางราชการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงกำหนดหน้าที่
และความรับผิดชอบให้ ว่าที่ร้อยตรี ณัฏฐ์ วัฒนวิทย์ ปรีชา ตำแหน่ง นิติกร เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง
ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึง
ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่น
ตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ ๑๗ กำหนดให้หน่วยงาน
ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ภารกิจ ของงานตรวจสอบภายใน เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน
และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลโนนแดง และคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการอื่นตามที่กำหนดใน
ลักษณะเดียวกัน โดยคำนึงถึงการกำกับดูแลที่ดี ความมีประสิทธิภาพของกิจ

(นางสาวดารารัตน์ กุศลกิจ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- กรรมการบริหารความเสี่ยง และความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงด้วย (มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๐๐๐ - ๒๑๐๐)
๒. กำหนดกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเสนอผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ก่อนเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเผยแพร่หน่วยรับตรวจทราบ รวมทั้งมีการสอบทานความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง (มาตรฐานด้านคุณสมบัติ รหัส ๑๐๐๐)
 ๓. จัดให้มีการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ทั้งภายในและภายนอก และเสนอรายงานผลการประเมิน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแผนปรับปรุงการดำเนินงาน เสนอผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และคณะกรรมการตรวจสอบทราบด้วย (มาตรฐานด้านคุณสมบัติ รหัส ๑๓๐๐)
 ๔. งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Service) ในงานที่รับผิดชอบ โดยการจัดทำและเสนอแผนการตรวจสอบประจำปีต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง โดยเสนอผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ก่อนเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินแล้วแต่กรณี (มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๒๐๐) ในกรณีที่หน่วยตรวจสอบภายในวางแผนการตรวจสอบที่มีระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปให้นำมาใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปีด้วย
 ๕. ให้ปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติตามข้อ ๔. (มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๓๐๐)
 ๖. จัดทำและเสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง โดยเสนอผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ภายในเวลาอันสมควรและไม่เกินสองเดือน นับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ กรณีเรื่องที่ตรวจพบเป็นเรื่องที่จะมีผลเสียหายต่อทางราชการ ให้รายงานผลการตรวจสอบทันที(มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๔๐๐)
 ๗. ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษา (Consulting Service) แก่หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ (มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๕๐๐)
 ๘. ในกรณีมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาร่วมปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้เสนอขอบเขตและรายละเอียดของงาน คุณสมบัติของผู้รับจ้าง ระยะเวลาดำเนินการ และผลงานที่คาดหวังจากผู้รับจ้าง รวมทั้งข้อเสนอโครงการของผู้รับจ้าง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงพิจารณาอนุมัติให้ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญต่อไป
 ๙. ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษา (Consulting Service) ให้คำแนะนำ และความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ และคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ระบบการควบคุมภายใน ระบบบริหารจัดการความเสี่ยง และงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้วยความเที่ยงธรรม ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
 ๑๐. ประสานงานกับผู้สอบบัญชี คณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการอื่นที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าขอบเขตของงานตรวจสอบครอบคลุมเรื่องที่สำคัญอย่างเหมาะสมและการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน **สำเนาถูกต้อง**
 ๑๑. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ด้วย
- (นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มีสายการบังคับบัญชาดังนี้

ตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ ๔ กำหนดให้การบริหารงานทั่วไปของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้ขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยตรวจสอบภายใน และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายประจำสูงสุด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานในทางบริหารราชการประจำ ทั้งนี้ การดำเนินงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้เสนอเรื่องผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ การให้ความเห็นชอบกฎบัตรการตรวจสอบภายใน การอนุมัติแผนการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบ การติดตามผลการตรวจสอบ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง พิจารณาสั่งการต่อไป

เว้นแต่ การแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐที่มีคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ ตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ ๑๓ กำหนด

อ้างอิง

๑. การปฏิสัมพันธ์โดยตรง: มาตรฐานรหัส ๑๑๑๑ กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน ประสานงานและสื่อสารโดยตรงกับคณะกรรมการตรวจสอบ (คตส.) และหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๒. บทเฉพาะกาล: กรณีหน่วยงานยังไม่มี คตส. ให้หน่วยตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นการชั่วคราว และต้องจัดตั้ง คตส. ให้แล้วเสร็จภายใน ๓ ปี นับจากวันที่หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง มีผลบังคับใช้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิทยา กาลเซว้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยชัย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ที่ ขย ๗๓๐๐๑/-

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรไว้แล้ว ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งต่อมากระทรวงการคลังได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายในให้เป็นลายลักษณ์อักษรต่อไป

๓. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๔ บัญญัติว่า "ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด"

๓.๒ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบและอนุมัติ โปรดลงนามในร่างคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ที่แนบมาพร้อมนี้

สำเนาถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหาก อนุมัติโปรดลงนามตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวดารารัตน์ กุ้ยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ว่าที่ร้อยตรี

(ณัฏฐวัฒน์ ปรีชา)

นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ไม่เห็นด้วย

จำเอน

(ธนุติ พึ่งกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่เห็นด้วย

(นางสาวนทกร สัญญาอริยาภรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวิทยา กาลเซว้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ ภูชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

P/จวส



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

รับที่... 1778

วันที่... เดือน 26 ปี 2569 พ.ศ.

เวลา 10.11 น.

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ 36170

ที่ ขย ๗๔๔๐๑/๒ ส.ค.

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตขุดลอกคูน้ำ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จะดำเนินการจัดทำแผนรื้อถอน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการค่าจ้างคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนคนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จึงขออนุญาตขุดลอกคูน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ตามนัยหนังสือดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้จัดส่งข้อมูลอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มาเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

☒ เพื่อทราบ

☐ เพื่อปฏิบัติ

☒ เพื่อดำเนินการ

☐ รายงานภายในวันที่

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙
นางสาวดารารัตน์ กุศลชัยภูมิ
เจ้าพนักงานคลัง

๒๕

จำแนก

นางสาวดารารัตน์ กุศลชัยภูมิ
หัวหน้าสำนักงานปลัด

สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๔๔๐๕ ๖๕๘๐

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

นางสาวนันทกร สัญญาอริยาภรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

(นายเกรียงไกร ปิยะบุตร)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

นางสาวดารารัตน์ กุศลชัยภูมิ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุศลชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นิตยภัต สุนทร มุขมฤตย์
อธิบดีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ข้อมูลอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

หัวข้อการเปรียบเทียบ	อบต.ภูแลนคา
๑. ขนาด อบต.	กลาง
๒. จำนวนประชากร (ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙)	๔,๖๕๖ คน
๓. จำนวน พื้นที่	๑๒๖ ตารางกิโลเมตร
๔. จำนวน หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน
๕. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	๑. สำนัก - สำนักปลัด ๒. กอง - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองสวัสดิการสังคม ๓. หน่วยงาน - หน่วยตรวจสอบภายใน
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	๑๗/๖
๗. โรงเรียน (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - พนักงานครู - ครูผู้ช่วย	-/- (เงินอุดหนุน) -/- (เงินอุดหนุน)
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - พนักงานครู อบต. - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓/๒ ๓/- ๑/-
๙. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	-/-
๑๐. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - ทั่วไป - ภารกิจ	๑/- ๑๒/-
๑๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๘,๙๐๐,๐๐๐
๑๒. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๑๒,๙๐๙,๔๓๐
๑๓. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	๓๓.๑๙

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาฉบับ



ที่ ขย ๗๓๐๐๑/๒๓๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๗๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง จัดส่งข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

อ้างถึง หนังสือ อบต.ภูแลนคา ที่ ขย ๗๔๔๐๑/๒๓๘ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และขอเสนอแนะให้ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง พิจารณาแล้ว การแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล และการวางแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจจริง ในการนี้ จึงยินดีให้ความอนุเคราะห์และได้จัดส่งรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

พร้อมนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ขอขอบพระคุณองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้จัดส่งข้อมูลอัตรากำลังของท่านมาให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนเปรียบเทียบและวิเคราะห์ภาระงานในลักษณะเดียวกันในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของทั้งสองหน่วยงานร่วมกันต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา กาลเขว้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนป่าซาง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๖๓ ๖๒๙ ๙๕๐๐

ปลัด

“กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรากฏคู่เป็นสง่า ลำค้ำพริบฟ้าชูชัยภูมิ
สมบูรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เด่นชัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยหาชาติ”

ผู้พิมพ์

ข้อมูลอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อมูลการเปรียบเทียบ	อบต.โนนแดง
๑. ขนาด อบต.	กลาง
๒. จำนวนประชากร (ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙)	๔,๕๔๖ คน
๓. จำนวน พื้นที่	๕๖ ตารางกิโลเมตร
๔. จำนวนหมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๕. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	๑. สำนัก - สำนักปลัด ๒. กอง - กองคลัง - กองช่าง ๓. หน่วยงาน - หน่วยตรวจสอบภายใน
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	๑๕/๑
๗. โรงเรียน	-
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	
- พนักงานครู อบต.	๑/๑
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓/-
๙. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	๑/-
๑๐. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	
- ภารกิจ	๓/-
- ทั่วไป	๑๓/-
๑๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๙,๕๐๐,๐๐๐
๑๒. ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑๒๘๘๙๐๒๘
๑๓. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๓๒.๖๓

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดารารัตน์ กุ๋ชัยภูมิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ ขย ๗๔๔๐๑/ ๕๒ ๖๖๖



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๗๐

๗ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จะดำเนินการจัดทำแผนตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนคนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ตามนัยหนังสือดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้จัดส่งข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มาเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิยม ดีเรศศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุศลชัย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานปลัด อบต.
งานบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๔๔๐๕ ๖๕๘๐



ชื้อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน
จิตต์เมตตาธรรม บริหารด้วยใจกับธรรม

ข้อมูลอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

หัวข้อการเปรียบเทียบ	อบต.ภูแลนคา
๑. ขนาด อบต.	กลาง
๒. จำนวนประชากร (ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙)	๔,๖๕๖ คน
๓. จำนวน พื้นที่	๑๒๖ ตารางกิโลเมตร
๔. จำนวน หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน
๕. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	๑. สำนัก - สำนักปลัด ๒. กอง - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองสวัสดิการสังคม ๓. หน่วยงาน - หน่วยตรวจสอบภายใน
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	๑๗/๖
๗. โรงเรียน (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - พนักงานครู - ครูผู้ช่วย	-/- (เงินอุดหนุน) -/- (เงินอุดหนุน)
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - พนักงานครู อบต. - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓/๒ ๓/- ๑/-
๙. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	-/-
๑๐. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) - ทั่วไป - การกิจ	๑/- ๑๒/-
๑๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๘,๙๐๐,๐๐๐
๑๒. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๑๒,๙๐๙,๔๓๐
๑๓. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๓๓.๑๙

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดารารัตน์ กุ๊ก งาม)
 นักทรัพยากรบุคคล



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๔

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ ชุด
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียด
ได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุชา อินทศร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทางวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

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

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานผลการให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) กรณีไม่มีรายชื่อตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ และกรณีให้พ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) เพื่อรอการเรียกบรรจุตามลำดับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการให้โอน - รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑.๑ - ๕.๑.๖

๕.๒ เห็นชอบการให้โอน - รับโอนข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒.๑ - ๕.๒.๒

๕.๓ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๒

๕.๔ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔

๕.๕ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๕ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

๕.๗ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๘๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗

วินัย

๕.๘ เห็นชอบให้พนักงานครูเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (ในช่วงที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) เปิดใช้ระบบ) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘

๕.๙ เห็นชอบเลิกจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑๐ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐

๕.๑๑ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๕.๑๒ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒.๑ - ๕.๑๒.๒

๕.๑๓ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓

๕.๑๔ เห็นชอบหาหรือการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๕.๑๕ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบการให้ออน - รับโอนเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕.๑ - ๕.๑๕.๔

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี



**บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570-2572) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2569 วันพฤหัสบดีที่ 17 กันยายน 2569**

เอกสารประกอบวาระที่ 5.12.1

ที่	อบต.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี(2570-2572)											พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				ครู/ผ.ช.ครูมดค/ผดค.(อุดหนุน)				รวมทั้งหมด				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			ความเห็นคณะกรรมการฯ				
		ส่วนราชการ										กรอบอัตรากำลัง			คน ครอง	ว่าง เต็ม		กำหนด เพิ่ม	รวม	คน ครอง	ว่าง เต็ม	กำหนด เพิ่ม	รวม	คน ครอง	ว่าง เต็ม	กำหนด เพิ่ม	รวม	70 (%)	71 (%)	72 (%)							
		ป.	ส.ป.	ค.	ช.	ค.	ย.ค.	ส.ค.	ส.ก.	ก.	น.ค.	70	71	72																							
1	อ.เมืองชัยภูมิ รอบเมือง	X	✓	✓	✓	✓			✓		X	27	27	27	15	2	0	17	0	6	0	0	6	1	2	0	3	23	4	0	27	32.05	27.98	27.97	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
2	บ้านเล่า	✓	✓	✓	✓	✓		X	✓	✓	✓	60	60	60	24	5	1	30	0	13	1	7	21	2	7	0	9	39	13	8	60	25.29	25.35	25.41	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
3	บ้านค่าย	✓	✓	✓	✓				✓		✓	61	61	61	16	5	2	23	0	19	13	0	32	4	2	0	6	39	20	2	61	27.97	27.85	27.78	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
4	ห้วยบง	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	61	60	60	18	13	1	32	1	16	1	2	19	5	4	0	9	40	18	3	61	28.40	27.95	28.01	เห็นสมควร	เห็นชอบ
5	นาฝาย	✓	X	✓	✓	✓		X	✓	X	✓	99	99	99	26	10	2	36	0	49	4	4	57	2	2	0	4	77	16	6	99	34.01	35.26	35.29	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
6	หนองไผ่	✓	✓	✓	X				✓		✓	54	54	54	19	4	0	23	0	24	0	0	24	3	2	0	5	46	8	0	54	33.61	33.66	33.72	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
7	โพนทอง	✓	✓	✓	✓	X					X	83	83	83	20	5	0	25	1	30	0	1	31	15	10	0	25	66	15	2	83	29.88	29.94	30.00	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
8	ท่าหินโงม	X	X	✓	✓	✓					✓	51	51	51	15	6	1	22	0	18	1	1	20	3	6	0	9	36	13	2	51	30.52	30.71	30.90	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
9	ห้วยค้อ	✓	✓	X	X	X		X	X	X	✓	74	74	74	12	14	6	32	0	16	8	0	24	12	6	0	18	40	28	6	74	23.92	23.93	23.95	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
10	บึงคล้า	✓	✓	✓	✓	✓			X		X	60	60	60	16	9	2	27	0	23	0	4	27	4	2	0	6	43	11	6	60	31.34	31.26	31.27	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
11	หนองนาแซง	✓	✓	✓	✓	X		X	✓		X	82	82	82	17	11	0	28	1	43	1	0	44	7	2	0	9	68	14	0	82	37.31	37.19	37.08	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
12	นาเลี้ยว	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	58	58	58	20	5	3	28	0	18	2	0	20	5	5	0	10	43	12	3	58	29.76	29.63	29.74	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
13	โนนสำราญ	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	41	41	41	18	3	0	21	0	9	6	0	15	4	1	0	5	31	10	0	41	25.73	25.79	25.84	เห็นสมควร	เห็นชอบ	

(ลายเซ็น)

.ที่	อบต.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี(2570-2572)											พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				ครู/ผช.ครูมดต/ผคต.(อุดหนุน)				รวมทั้งหมด				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			ความเห็น	ความเห็น		
		ส่วนราชการ							กรอบอัตรากำลัง				คน	ว่าง	กำหนด	รวม		คน	ว่าง	กำหนด	รวม	คน	ว่าง	กำหนด	รวม	70	71	72								
		ป.	สป.	ค.	ช.	ศ.	ยศ	สส.	สก.	ก.	น.ด.	70																	71	72	ครอง	เต็ม			เพิ่ม	ครอง
56	นายางกลัก	✓	X	X	✓	X		✓		X	109	109	109	17	19	0	36	0	49	7	8	64	6	3	0	9	73	28	8	109	30.00	29.84	29.69	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
57	โป่งนก	✓	✓	✓	X	X		✓	✓	X	65	65	65	18	7	3	28	0	13	5	0	18	7	12	0	9	38	24	3	65	20.36	20.42	20.48	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
58	บ้านไร่	✓	X	✓	X	✓		X		X	91	91	91	13	21	0	34	0	37	12	0	49	2	6	0	8	52	39	0	91	25.94	25.84	25.76	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
	อ.เนินสง่า																																			
59	กะฮาด	✓	X	✓	✓	X		✓		✓	51	51	51	13	11	0	24	0	15	1	0	16	7	4	0	11	35	16	0	51	28.48	28.56	28.64	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
60	ตาเนิน	✓	✓	✓	✓	✓				✓	58	58	58	14	5	0	19	0	24	0	0	24	9	6	0	15	47	11	0	58	34.41	34.44	34.47	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
61	หนองฉิม	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	62	62	62	23	5	1	29	0	17	2	5	24	6	4	0	10	46	11	5	62	29.40	29.47	29.55	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
62	รังงาม	✓	✓	✓	✓	✓					X	43	43	43	18	3	5	26	0	11	2	0	13	3	1	0	4	32	6	5	43	37.42	37.58	37.75	เห็นสมควร	เห็นชอบ
	อ.บ้านเขว้า																																			
63	โนนแดง	✓	✓	✓	✓					X	46	46	46	15	1	2	18	1	19	1	1	21	4	2	0	6	39	4	3	46	32.93	32.84	32.78	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
64	ภูแลนคา	✓	✓	✓	X	X		✓		X	45	45	45	17	6	0	23	0	13	0	0	13	7	2	0	9	37	8	0	45	37.49	37.65	37.81	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
65	ชีน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	63	63	63	12	9	0	21	1	19	10	0	29	6	6	0	12	38	25	0	63	35.82	35.81	35.82	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
	อ.บ้านแท่น																																			
66	บ้านแท่น	✓	✓	✓	X	X		X	X	✓	75	75	75	21	10	0	31	1	24	3	0	27	9	7	0	16	55	20	0	75	30.86	30.94	31.03	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
67	สามสวน	✓	✓	✓	✓	X		X		✓	88	88	88	18	13	0	31	0	37	11	0	48	2	7	0	9	57	31	0	88	26.74	26.65	26.57	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
68	สระพัง	✓	X	X	✓	X		X	X	✓	55	55	55	12	9	3	24	0	29	0	0	29	1	1	0	2	42	10	3	55	36.41	36.34	36.28	เห็นสมควร	เห็นชอบ	
69	หนองคู	✓	✓	X	✓	X		✓		X	57	57	57	17	8	0	25	0	23	1	0	24	5	3	0	8	45	12	0	57	30.52	30.52	30.51	เห็นสมควร	เห็นชอบ	

อนุมัติ

บัญชีขอความเห็นชอบ กรณีข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570-2572) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2569 วันพฤหัสบดีที่ 17 กันยายน 2569

เอกสารประกอบวาระที่ 5.12.2

ที่	อบต.	ตำแหน่ง				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			เอกสาร/เหตุผลประกอบการพิจารณา	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนด เพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	2570 (%)	2571 (%)	2572 (%)			
	อ.เมืองชัยภูมิ										
1	รอบเมือง	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	บ้านเล่า	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	✓		สส.	25.29	25.35	25.41	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.คนงานทั่วไป	✓		สป.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		3.ผช.นายช่างไฟฟ้า	✓		ช.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		4.คนงานทั่วไป	✓		ช.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		5.พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	✓		สส.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		6.คนงานประจำรถขยะ 3 อัตรา	✓		สส.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		7.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)		✓	ค.				ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		8.คนสวน		✓	สส.				ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
3	บ้านค่าย	1.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (10-3-11-4801-001)	✓		สก.	27.97	27.85	27.78	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-11-4101-002)	✓		สก.				เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
4	ห้วยบง	1.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	✓		สป.	28.40	27.95	28.01	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ

ชัยภูมิ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			เอกสาร/เหตุผลประกอบการพิจารณา	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนด เพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	2570	2571	2572			
						(%)	(%)	(%)			
63	โนนแดง	1.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	✓		ช.	32.93	32.84	32.78	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		(10-3-05-3701-001)									
		2.นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.)	✓		ช.				เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		(10-3-05-4707-001)									
		3.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	✓		สป.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
64	ภูแลนคา	1.นักการภารโรง		✓	สป.	37.49	37.65	37.81	ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
65	ชีบน	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	อ.บ้านแท่น										
66	บ้านแท่น	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
67	สามสวน	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
68	สระพัง	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	✓		สส.	36.41	36.34	36.28	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		(10-3-01-3601-001)									
		2.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	✓		ค.				เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		(10-3-04-3204-001)									
		3.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	✓		ค.				ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		(10-3-04-3201-001)									
69	หนองคู	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-

วิมล

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2569 วันพฤหัสบดีที่ 17 กันยายน 2569

เอกสารประกอบวารที่ 5.13

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572						เหตุผลประกอบพิจารณา ของคณะอนุกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
	อ.เมืองชัยภูมิ									
1	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

จ.ชัยภูมิ

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572						เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
60	ตาเนิน	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
61	หนองฉิม	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
62	รังงาม	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
	อ.บ้านเขว้า									
63	โนนแดง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
64	ภูแล่นคา	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
65	ชีบน	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
	อ.บ้านแท่น									
66	บ้านแท่น	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
67	สามสวน	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ

ลายเซ็น

