



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังกล่าวแล้วนั้น

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสงค์ ประสานศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

39

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(2564-2566) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมครบกำหนดนั้น โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัดหรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์มีและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 และหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 และองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองขาม	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	18
7. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	21
8. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	39
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	44
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	46

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

1. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สอง ของยุทธศาสตร์ชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวง รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติจำเป็นต้องมีบุคลากรเป็นกลไกในการดำเนิน โดยอาศัยกรอบกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศใช้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ที่ 95/2566 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลหนองขาม

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงาน

ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราขการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราขการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีพื้นที่ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีลักษณะงานและพื้นที่ใกล้เคียงกัน จึงขอใช้การเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดดังนี้

ข้อมูลการเปรียบเทียบ	อบต.หนองขาม	อบต.โนนสะอาด
เนื้อที่	46 ตร.กม. หรือ 23,137 ไร่	68.65 ตร.กม.หรือ 42,297.62 ไร่
จำนวนประชากร	5,186	5,369 คน
จำนวนหมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน	9 หมู่บ้าน
จำนวนครัวเรือน	1,746ครัวเรือน	1,813 ครัวเรือน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	35,500,000 บาท	41,467,900บาท
จำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง	พนักงานส่วนตำบล 15 คน ครู 2 คน ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 คน พนักงานจ้างทั่วไป 6 คน รวมทั้งหมด 40 คน	พนักงานส่วนตำบล 22 คน ครู 1 คน ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 1 คน ผู้ดูแลเด็กทั่วไป 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 10 คน พนักงานจ้างทั่วไป 2 คน รวมทั้งหมด 38 คน
ภาระค่าใช้จ่ายบริหารบุคคล(ม.35)	32.80	29.23

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ไม่ว่าจะจัดขึ้นโดยภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้กำหนดแนวทางพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดย มุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- 1) การบริหารในโครงการ
- 2) การให้บริการ
- 3) การวิจัย
- 4) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 5) การเขียนหนังสือราชการ
- 6) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเลขที่ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธี ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ย อัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากกรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระว่องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดประเภทบุคลากรดังนี้

(1) การจัดสรรประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องรับกับแนวทางการบริหารภายใน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดประเภท ของบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงาน ที่เน้นใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- 1) สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- 2) สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง
- 3) สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- 4) สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปวส./เทียบเท่า

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) การนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามคำนวณได้ดังนี้

รายการ	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	11,867,160	12,263,520	12,655,440
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%	1,780,074	1,838,528	1,898,316
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	13,647,234	14,102,048	14,553,756
งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)	37,275,000	39,138,750	41,095,687
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	36.61	36.03	35.41

(รายละเอียดตามข้อ 9 หน้า 28)

(3) การวิเคราะห์กระบวนการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้นำข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราตำแหน่งและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคำนวณตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มดังนี้

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งปี 230 วัน
- เวลาทำงานทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง/วัน (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว 1 ชั่วโมง)
- เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ $(230 \times 6 \text{ ชั่วโมง} \times 60 \text{ นาที} = 82,800 \text{ นาที})$

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานจริงและที่ใช้ในการปฏิบัติงานสรุปรวมทั้งองค์กรได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๓๘,๑๖๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๒.๒๐

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๘๐๘,๖๑๕
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๗๖

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๗๐๕,๑๑๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๕๑

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๗๓๕,๕๒๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๘๘

๕. กองสวัสดิการและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๒๕๔,๗๖๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๐๗

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖,๔๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๐๔

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

4.1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลหนองขามอยู่ห่างจากอำเภอคอนสวรรค์ ประมาณ 12 กิโลเมตร มีพื้นที่ 46 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

- | | | | |
|---------------|-----------|---------------|-------------------------------|
| - ทิศเหนือ | ติดต่อกับ | ตำบลบ้านโสก | อำเภอคอนสวรรค์ |
| - ทิศใต้ | ติดต่อกับ | ตำบลลาดใหญ่ | อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ |
| - ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | ตำบลท่านางแนว | อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น |
| - ทิศตะวันตก | ติดต่อกับ | ตำบลห้วยบง | อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ |

4.1.2 เขตการปกครองและประชาชน

ตำบลหนองขามแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|------------|---------------|
| หมู่ที่ 1 | บ้านฝาย |
| หมู่ที่ 2 | บ้านดอนไข่มุก |
| หมู่ที่ 3 | บ้านฝาย |
| หมู่ที่ 4 | บ้านโนนแต้ |
| หมู่ที่ 5 | บ้านหนองตาไก้ |
| หมู่ที่ 6 | บ้านหนองฉิม |
| หมู่ที่ 7 | บ้านหนองขาม |
| หมู่ที่ 8 | บ้านโนนทอง |
| หมู่ที่ 10 | บ้านภูดิน |
| หมู่ที่ 11 | บ้านหนองตาไก้ |

จำนวนประชากรในเขตข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2566 ชาย 2,516คน หญิง 2,670 คนรวมประชากร 5,186 คน จำนวนครัวเรือน 1,683 ครัวเรือน

4.1.3 โครงสร้างพื้นฐาน

4.1.3.1 โครงสร้างพื้นฐาน

1. ทางรถยนต์

ตำบลหนองขามมีทางคมนาคมทางบกที่สะดวก มีถนนหลักคือ ทางหลวงหมายเลข 2054 คอนสวรรค์-ลาดใหญ่ และที่เป็นทางหมายเลข 2065 สายหนองขาม – ท่านางแนว รวมทั้งถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านในตำบลอีกจำนวน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทาง บ้านฝาย – หนองโดก โนนแต้ – ยางหวาย , ถนนรพช. 11060 และมีถนนเชื่อมการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

2. ทางน้ำ (ไม่มีการขนส่งทางน้ำ)

มีลักษณะเป็นแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรกรรม อยู่จำนวน 3 สาย คือ ลำน้ำชีซึ่งเป็นลำน้ำสายหลักที่ใช้ร่วมกันหลายตำบล คือ ตำบลหนองขาม , ตำบลโนนสะอาด , ตำบลยางหวายตำบลศรีสำราญ นอกจากนั้นยังมีคลองส่งน้ำซึ่งเป็นคลองย่อยอีก ได้แก่ คลองลำน้ำก่ำ และคลองลำนาแซง เป็นลำน้ำที่เกษตรกรบ้านโนนแต้ หมู่ 4,9 และบ้านโนนทอง หมู่ 8 ใช้ทำการเกษตร

4.1.3.2 การประปา มีประปาหมู่บ้านจำนวน 11 หมู่บ้าน ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการบริโภค ร้อยละ 100

4.1.3.3 การไฟฟ้า มีผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น ร้อยละ 100

4.1.3.4 การสื่อสาร มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 10 แห่ง

4.1.3.5 สภาพทางเศรษฐกิจ

4.1.4.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

ตำบลหนองขามพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมพืชที่ปลูกได้แก่ ข้าว ข้าวโพด มะม่วง ขนุน อ้อย แตงกวา มันสำปะหลัง และ ทำนาข้าว รวมร้อยละ 90 ของพื้นที่ รายได้ส่วนใหญ่ที่มาเลี้ยงครอบครัวได้จากการประกอบอาชีพทางการเกษตร และการรับจ้าง ปัญหาพืชผล การเกษตรราคาต่ำ ทำให้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

4.1.4.1 การอุตสาหกรรม

นับตั้งแต่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค มีผู้ประกอบการขอ อนุญาตจัดตั้งโรงงาน พาร์มเปิด 1 - 2 ราย

4.1.4.2 การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวตำบลหนองขาม มีจำนวน 3 แห่ง ประเภทท่องเที่ยวทางธรรมชาติคือ ลำ น้ำชี คลองลำน้ำก่ำ และคลองลำนาแซง

4.1.4.3 การศึกษาและศาสนา

การศึกษาตำบลหนองขามมีสถานศึกษา ระดับศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง

การศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน 8 แห่ง และสำนัก สงฆ์ 1 แห่ง

4.1.5 การสาธารณสุข

มีสถานอนามัยตำบล จำนวน 2 แห่ง

4.1.6 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีป้อมตำรวจ 2 แห่ง

4.2 บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เพื่อให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

4.2.1 ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

"เพิ่มรายได้ ขยายโอกาสทางการศึกษา พัฒนาสังคม

ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม "

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ 1 การยกระดับคุณภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ โดยให้ความสำคัญกับ การอนุรักษ์ และฟื้นฟูควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ของชุมชน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ รวมทั้งกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นการสร้างงานและกระจายรายได้

พันธกิจที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชนโดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในทุกๆด้าน

พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ 7 การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

4.2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4.2.3 เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. พัฒนากลุ่มอาชีพ สร้างความเป็นอยู่ที่ดี มีกองทุน/กลุ่มบริหารจัดการเองได้และมีประสิทธิภาพ

๓. ให้ประชาชนมีสุขภาพดีห่างไกลยาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด

๖. การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

7. พัฒนาศถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

4.2.4 ตัวชี้วัด

๑. การเพิ่มขึ้นของเส้นทางจราจรและความสะดวกสบายในการใช้เส้นทางจราจร

๒. การมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๓. จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๔. การเพิ่มขึ้นของกลุ่มอาชีพ

๕. ร้อยละของประชากรมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและทั่วถึง

๖. ร้อยละของการนำวิธีการสหกรณ์เข้ามาดำเนินงานในกลุ่มอาชีพ/เศรษฐกิจ

๗. ประชาชนรู้จักการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีมวลรวมความสุขของประชาชน

๙. ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่

๑๐. จำนวนชุมชนที่ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น

๑๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายน้อยลง

๑๒. บริเวณหมู่บ้านมีความสะอาดเพิ่มมากขึ้น

๑๓. การเพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละหมู่บ้าน

๑๔. ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ

๑๕. ประชาชนมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถรับข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น

๑๖. การดำรงอยู่ของจารีตประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๗. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๘. ร้อยละของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4.2.5 คำเป้าหมาย

1. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับสืบทอด
3. พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งและการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับราษฎร
5. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและของผู้ปกครอง
6. ให้ประชาชนมีสุขภาพดีห่างไกลยาเสพติดและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
7. การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
2. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
3. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย	- ให้ประชาชนมีสุขภาพดีห่างไกลยาเสพติดและมี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. การพัฒนาด้านการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	- บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำ กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งกีฬา นันทนาการ อนุรักษ์ ปศุสัตว์ ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมศาสนา
6. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

4.2.6 กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง/บำรุงรักษา/ต่อเติม/ซ่อมแซมถนนเส้นทางคมนาคม สะพาน รางระบายน้ำ
และระบบการจราจรให้อยู่ในสภาพที่ดีมีความสะดวกสบาย
๒. ขยายเขตไฟฟ้าส่วนภูมิภาค/ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา/ต่อเติม/ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า
สาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์รวมถึงบริการสาธารณะ
๓. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา/ต่อเติมซ่อมแซม ขุดลอกแหล่งน้ำและก่อสร้างแหล่งน้ำกัก
เก็บน้ำทางธรรมชาติเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๖. ส่งเสริมการสาธารณสุข

๗. สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้านโดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน

๙. ส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๑๐. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๑. ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๒. ส่งเสริมงานด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๓. การสร้างจิตสำนึกและการตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔. การพัฒนาการจัดสิ่งปลูกสร้างและมลพิษต่างๆโดยทั่วถึงกัน

๑๕. การส่งเสริมบูรณาการเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑๖. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ

๑๗. การเพิ่มโอกาสและช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

๑๘. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จารีตประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กิจกรรมงานรัฐพิธี วันสำคัญต่างๆ

๑๙. การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการให้บริการ

ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๐. การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนางานองค์กร วัสดุ ครุภัณฑ์และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย

๒๑. การส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของ

ชุมชนและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

4.2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑3 (พ.ศ. ๒๕๖5 – ๒๕70) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้ ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากร และพัฒนาระบบ

เศรษฐกิจของหมู่บ้านให้สามารถรองรับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสถานะโลกอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม และ เศรษฐกิจภายในหมู่บ้านให้มีคุณภาพ ให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาส ทางเศรษฐกิจโดยการสร้างฐานความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม บนพื้นฐานการผลิต การบริโภคที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของหมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สร้างการเรียนรู้ มุ่งสู่สังคมการมีส่วนร่วม เน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามเน้นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ภายใต้หลักพระราชรัฐ โดยให้ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม/งาน ร่วมกัน จากข้อมูลการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินงานที่ผ่านมา กอปรกับกรอบ และทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ จังหวัด อำเภอกอ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมท้องถิ่น โดยมุ่งให้ภาคประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่มั่นคง เศรษฐกิจของชุมชนมั่นคง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกๆด้าน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานการณ์พัฒนาของตำบลหนองขามสรุปโดยการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม โดยใช้หลัก SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหาร
๒. มีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็ง
๓. มีอัตราค่าจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การพัฒนายังเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงและครอบคลุมเท่าที่ควร
๒. ขาดการบูรณาการในการบริหารจัดการน้ำ
๓. ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี
๔. งบประมาณไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในบางด้าน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีเป็นเพียงบางกลุ่มเท่านั้น

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๒. มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. งบประมาณเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. แผนงาน โครงการพัฒนาท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่นๆ
๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

อุปสรรค (Threat)

๑. ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ
๒. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต
๓. สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามโลกาภิวัตน์ ทำให้มีผลต่อการจ้างงาน การผลิต การบริโภค การลงทุนในท้องถิ่น
๔. นโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท้องถิ่น
๕. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับการกิจ
๖. ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม นำสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของท้องถิ่น มาเป็นองค์ประกอบในการประเมินการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นให้มีทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจน พึ่งตนเองได้ทั้งการผลักดัน ส่งเสริมด้านการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ได้อาหารปลอดภัย มีการแปรรูปเพิ่มมูลค่าโดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3
การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสู่การปฏิบัติ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
1	การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม
2	การพัฒนาด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการ สังคม	สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		การเศรษฐกิจ	พาณิชย์	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		งบกลาง	งบกลาง	สำนักปลัด	กองสวัสดิการสังคม
3	การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	บริการชุมชนและสังคม	การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักปลัด กองการศึกษา
		บริหารงานทั่วไป	การรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองช่าง
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองช่าง
4	การพัฒนาด้าน การเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด กองช่าง
5	การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	กองการศึกษาฯ สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	กองการศึกษาฯ สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการ สังคม	กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด
6	การพัฒนาด้านการ บริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี	บริหารงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองคลัง
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	กองช่าง
		บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	กองการศึกษาฯ
		บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการ สังคม	กองสวัสดิการสังคม

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (2) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุขการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (5) การควบคุมอาคาร
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) การจัดให้มีตลาด
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.หนองขามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของอบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของ อบต. เป็นสำคัญ

6. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.2 การกิจรอง

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
2. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน 3 ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความต้องการด้านสังคมและปัญหาความต้องการด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามยังมีปัญหาด้านโครงสร้างอาคารด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนหนองขาม การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการ วิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่วางทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิด จาก สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้อง ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริม การ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหาร จำเป็นต้องปรับกล ยุทธวิธีให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรใน

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ(ระดับตำบล)

จุดแข็ง S

๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
- ๔.งบประมาณมีขีดจำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. การเดินทางสะดวก
๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ ทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระหนาบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามดังกล่าว ได้กำหนด โครงสร้างไว้ให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การให้บริการ ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน ว่าง ๕ อัตรา ครู ๒ คน ผู้ดูแลเด็กทักษะ ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน รวม เป็น ๔๕ อัตรา และมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา ๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองขาม ๑ อัตรา

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามาโดยอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย ดังนี้ ได้กำหนดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
<u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอดคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ ๑.๔ งานนิติการ - งานตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและดำเนินเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน ฝักระวัง และการแจ้งเตือน - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	<u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอดคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ ๑.๔ งานนิติการ - งานตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและดำเนินเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน ฝักระวัง และการแจ้งเตือน - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน(EMS) - งานบริการรักษาความสะอาด ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ๑.๘ งานกิจการสภา อบต. - งานประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานจ่ายเงินและรับเงิน - งานจัดทำบัญชี - งานการควบคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ จัดหาพัสดุและทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ	- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน(EMS) - งานบริการรักษาความสะอาด ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ๑.๘ งานกิจการสภา อบต. - งานประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานจ่ายเงินและรับเงิน - งานจัดทำบัญชี - งานการควบคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ จัดหาพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๓ งานเกี่ยวกับการประปา - งานกิจการประปา ๓.๔ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานไฟฟ้าสาธารณสุข <u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น - งานการศึกษา - งานสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษาปฐมวัย <u>๕.กองสวัสดิการและสังคม</u> ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯลฯ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย	๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๓ งานเกี่ยวกับการประปา - งานกิจการประปา ๓.๔ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานไฟฟ้าสาธารณสุข <u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น - งานการศึกษา - งานสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษาปฐมวัย <u>๕.กองสวัสดิการและสังคม</u> ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯลฯ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

เห็นชอบ

-24-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และภารกิจของ อบต. หนองขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราากำลังที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๓๘,๑๖๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๒.๒๐
๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๐๘,๖๑๕
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๗๖
๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๗๐๕,๑๑๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๕๑
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๗๓๕,๔๒๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๘๘
๕. กองสวัสดิการและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๒๕๔,๗๖๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๐๗
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๖,๔๐๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๐๔

เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๖๔๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามดังนี้

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	-	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแถมสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำท้ายรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำท้ายรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)ระดับต้น (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ขง (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ขง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑) นายช่างโยธา (ปง/ขง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกรม จัดสรร จากสณ/ สำนัก งบประมาณ
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกรม จัดสรร จากสณ/ สำนัก งบประมาณ
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-27-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๕	๔๘	๔๘	๔๘	+๓			

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	๕	๘	๘	๘	+๓	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๕	๔๘	๔๘	๔๘	+๓			

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเดิม				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)	ค่าใช้จ่ายรวม (3)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)			เงินเดือน		อัตราค่าจ้างเดิม									
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2567	2568	2569	2567		2568	2569	2567	2568		2569	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	549,000	168,000	1	1	1		19,560	19,560	19,920	736,560	756,120	776,040	45,750	
	สำนักปลัด อบต.																	
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
3	นักจัดการงานทั่วไป	ป/ชก	-	-	355,320		1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ชก	1	1	298,440		1	1	1	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	24,870
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ชก	1	1	317,520		1	1	1	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชก	1	1	376,080		1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
7	นิติกร	ป/ชก	1	1	237,600		1	1	1	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	19,800
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	1	1	406,440		1	1	1	-	-	13,440	13,200	13,440	419,880	433,080	446,520	33,870
9	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป/ชง	1	1	381,120		1	1	1	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผช.นักวิเคราะห์		1	1	312,120		1	1	1	-	-	12,600	13,080	13,560	324,720	337,800	351,360	26,010
11	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข		1	1	180,000		1	1	1	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
12	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		1	1	132,960		1	1	1	-	-	5,400	5,640	5,760	138,360	144,000	149,760	11,080
14	พนักงานขับรถนำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		1	1	112,800		1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
15	แม่ครัว(ทักษะ)		1	1	132,960		1	1	1	-	-	5,400	5,640	5,760	138,360	144,000	149,760	11,080
16	คนดูแลสวน(ทักษะ)		1	1	134,040		1	1	1	-	-	5,400	5,640	5,880	139,440	145,080	150,960	11,170
17	คนงานประจำท้ายรถขยะ(ทักษะ)		1	1	121,680		1	1	1	-	-	4,920	5,160	5,280	126,600	131,760	137,040	10,140
18	คนงานประจำท้ายรถขยะ(ทักษะ)		1	1	121,680		1	1	1	-	-	4,920	5,160	5,280	126,600	131,760	137,040	10,140
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
19	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	คนงานประจำท้ายรถบรรทุกน้ำตามประสงค์		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคนใหม่ / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				เงินเดือน (1)			อัตราค่าจ้างคนใหม่ / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)			2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
กองคลัง																	
22	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	539,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	17,880	617,880	44,990
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	429,240		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	455,520	35,770
24	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	379,320	ว่างเดิม
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	1	341,160		1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	363,480	28,430
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	264,480		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	285,840	22,040
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	317,340	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
28	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	149,280	11,500
29	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	163,440		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	176,880	13,620
พนักงานจ้างทั่วไป																	
30	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	9,000
กองช่าง																	
31	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	599,880	43,580
32	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	317,340	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
33	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า		1	1	170,760		1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	184,800	14,230
34	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	149,280	11,500
35	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	122,160	9,400
พนักงานจ้างทั่วไป																	
36	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	9,000

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใหม่	อัตรากำลังคน				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใหม่	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา																		
37	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,340	13,320	471,480	484,560	497,760	34,680
38	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบตหนองขาม		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะX15.340)		1	1	71,280		1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,920	78,720	86,400	94,320	เงินสบทบ
					9,400														เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย																		
42	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
43	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะX15.440)		1	1	72,480		1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	79,920	87,720	95,760	เงินสบทบ
					9,400														เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				
							อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างใหม่	อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างใหม่	อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างใหม่	อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างใหม่					
															2567	2568	2569	2567	
45	กองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	416,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,340	13,320	471,480	484,560	497,760	34,680	
46	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผ.ศ. นักพัฒนาชุมชน		1		268,920	1	1	1	-	-	-	10,800	11,280	11,640	279,720	291,000	302,640	22,410	
47	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปก/ชก	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
(4)	รวม	-	48	40		48	48	48	+3	-	-	718,920	384,880	392,160	11,867,160	12,263,520	12,655,440		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														1,780,074	1,838,528	1,898,316		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														13,647,234	14,102,048	14,553,756		
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)														37,275,000	39,138,750	41,095,687		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														36.61	36.03	35.41		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566= 35,500,000x5%=1,775,000(37,275,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 1,863,750 บาท

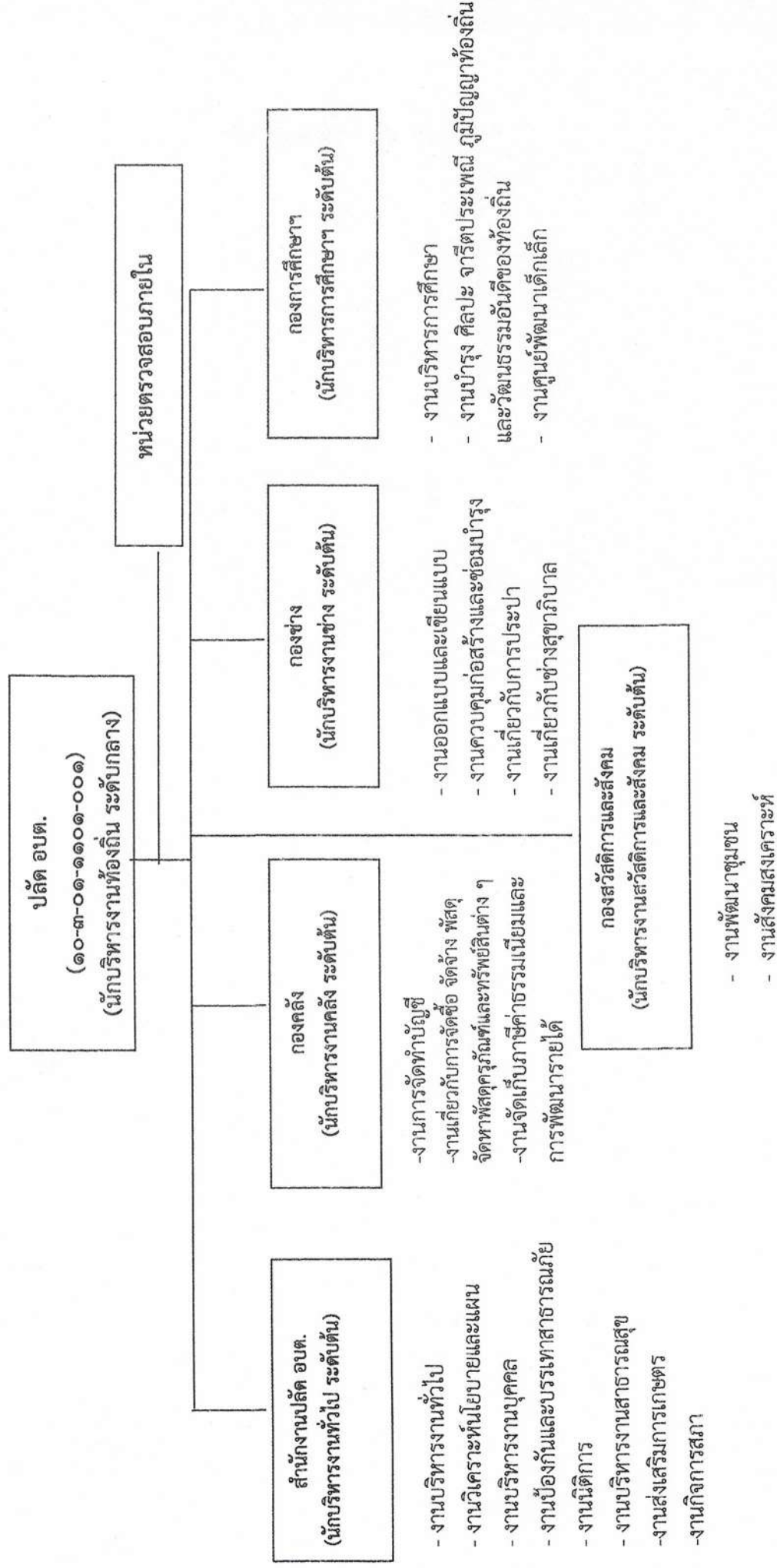
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 1,956,937 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 2,054,784 บาท

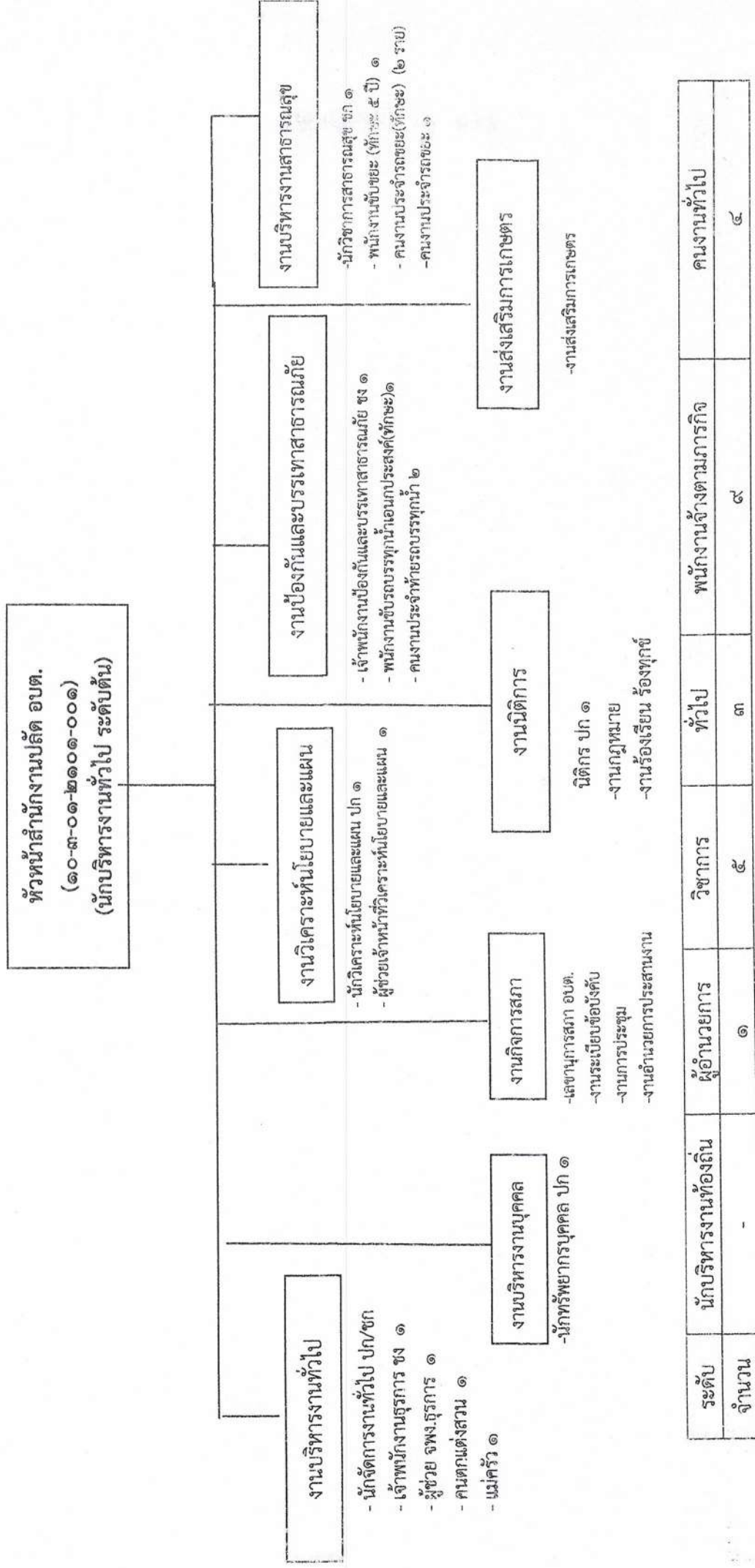
เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

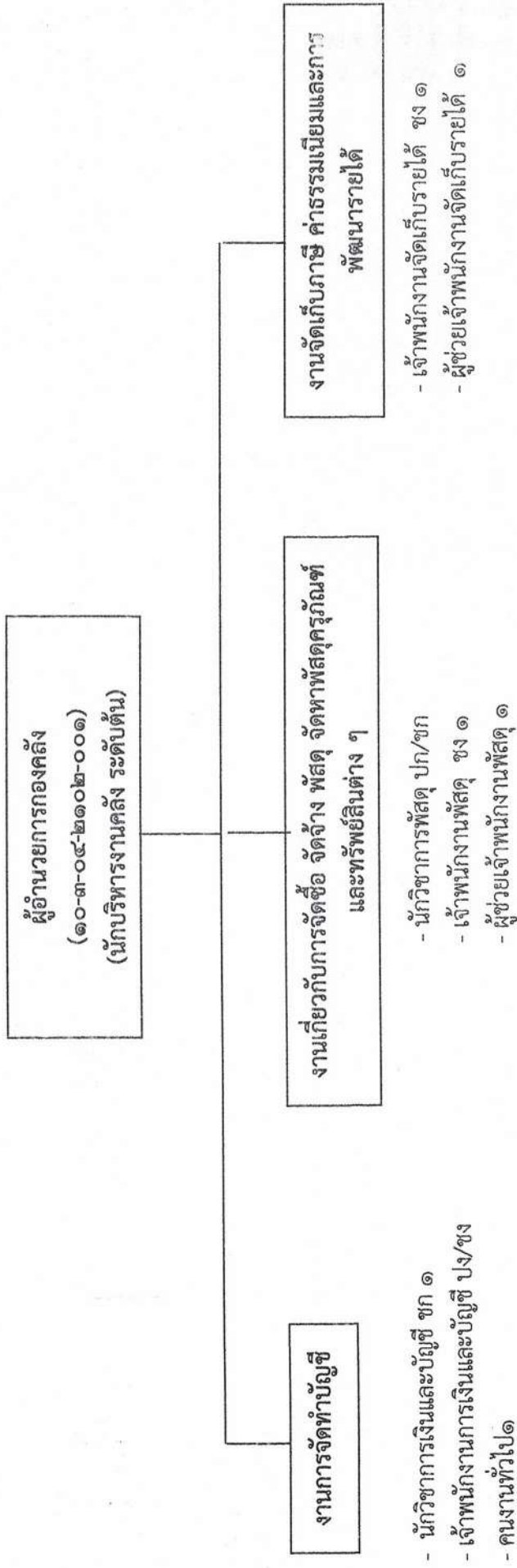
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.หนองขาม



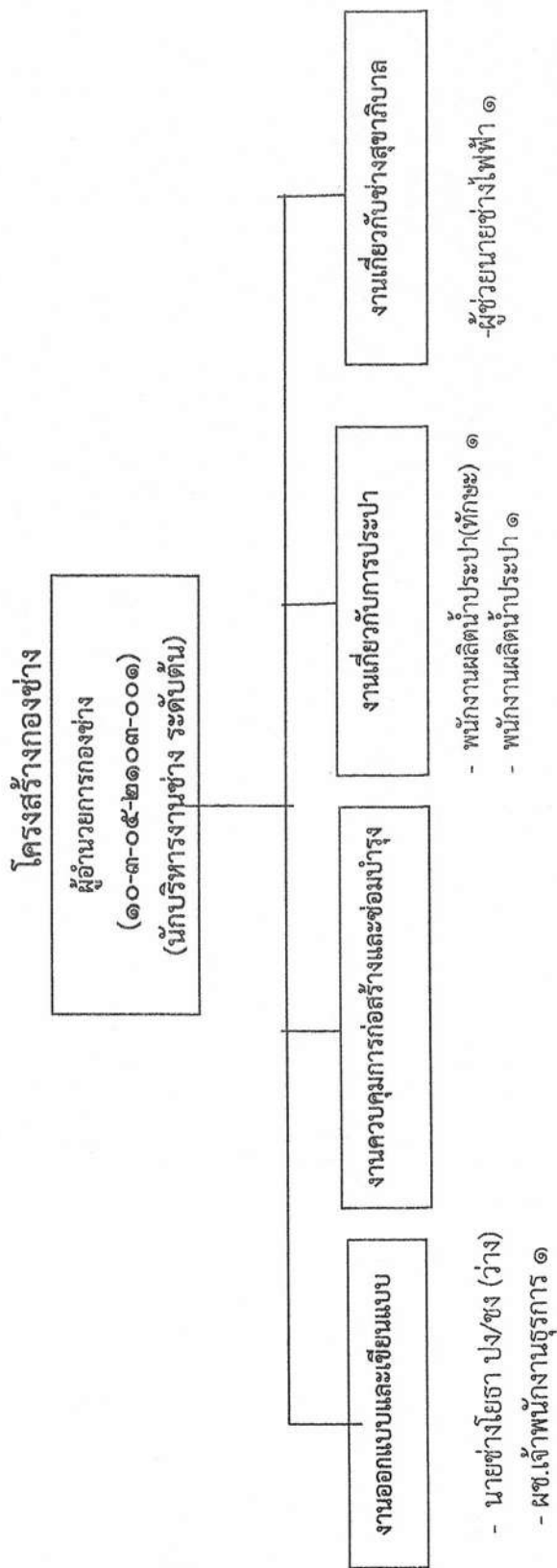
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



โครงสร้างองค์กร

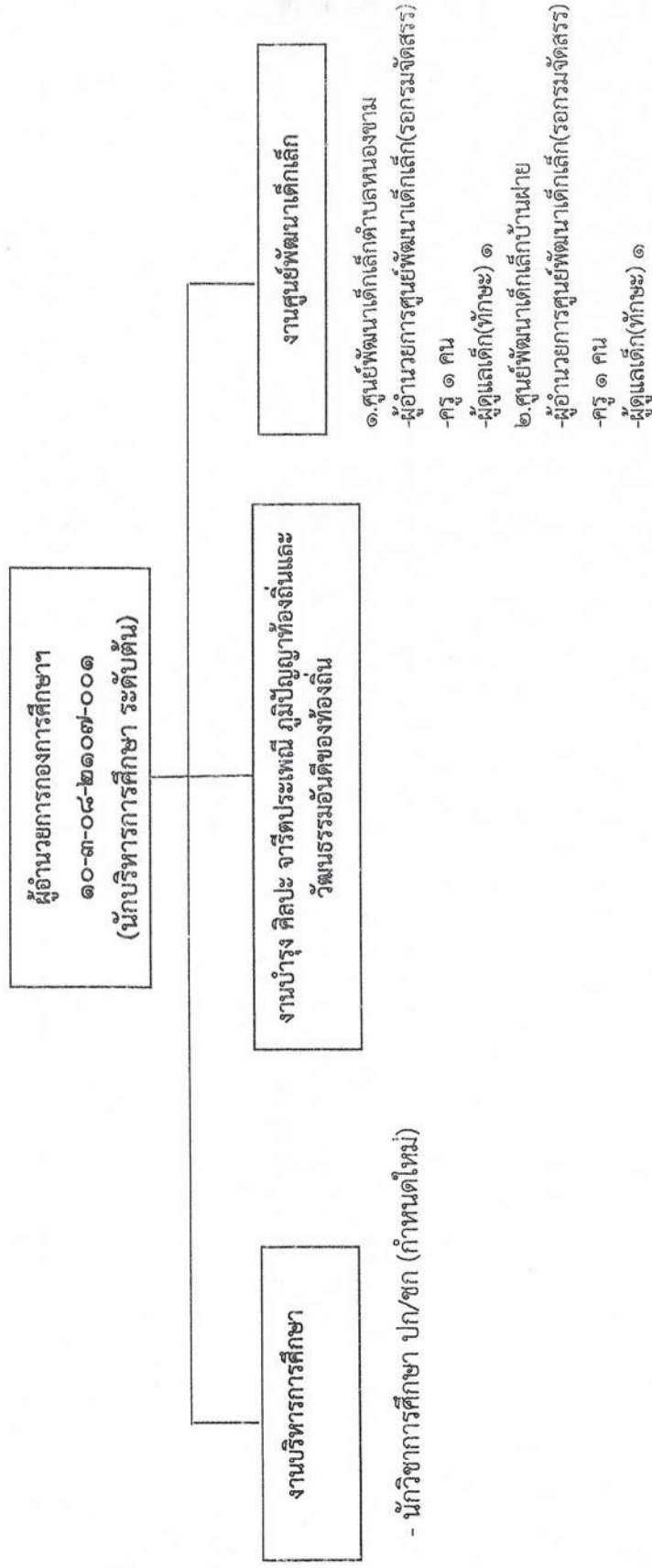


ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๓	๒	๑



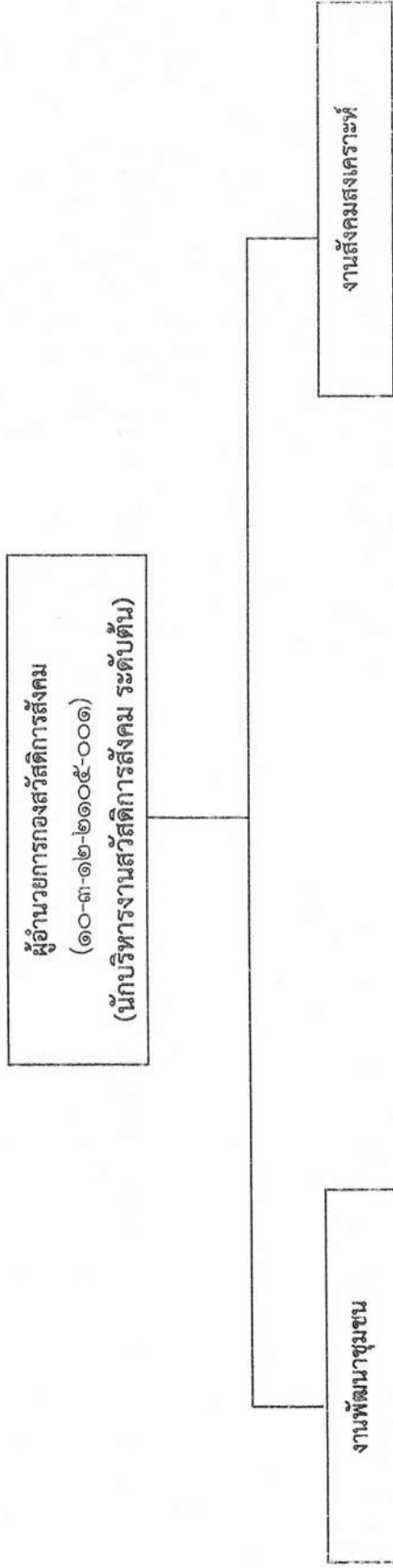
ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๓	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ผอ.ศูนย์	ครู	ผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	๑	๑	๒	๒	๒

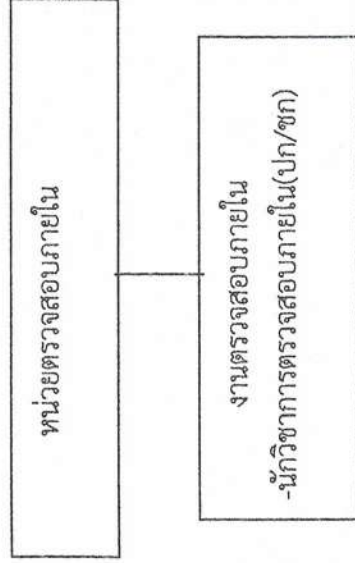
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-

๑๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายจาตุรนต์ สันตะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	549,000 (45,750x12)	85,000 (7,000x12)	85,000 (7,000x12)	717,000
	สำนักงานปลัด											
2	นางสาวเยาวภา อสายุทธ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
3	-	-	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ช.ก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ช.ก	355,320(ค่า กลางเงินเดือน)	-	-	355,320 ว่างเดิม
4	นางกุลยา ศิริบุรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	298,440 (24,870x12)	-	-	298,440
5	นายกันต์นันท์ สุขดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	10-3-01-3105-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	317,520 (264,460x12)	-	-	317,520
6	นายศักดิ์ดา อาวหทัย	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก	10-3-01-3601-001	นิติกร	ป.ก	237,600 (19,800x12)	-	-	237,600
7	นางสาวนันพพร ยิ่งประเสริฐ	พยาบาลศาสตร์	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก	10-3-01-3801-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
8	จำเอกบุญจันทร์ นามรุ่งคุณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3801-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	10-3-01-3101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	406,440 (33,870x12)	-	-	406,440
9	จำเอกปรีชา มงคลพงษ์	ปวส.ช่างกล	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	381,120 (31,760x12)	-	-	381,120
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
10	นางจริมัท เสนาไทย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	312,120 (26,010x12)	-	-	312,120
11	นายสุพิทพงษ์ หัดโนนตุ่น	ศาสตรบัณฑิตบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
12	นางสาวพรวิภาดา รอดยุทธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
13	นายสุบรรณ ศรีวงษ์ชัย	ปวส.ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ท้ายชะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ท้ายชะ)	-	132,960 (11,080x12)	-	-	132,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
14	นายพงษ์สิทธิ์ วิชาแสง	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันประสค์ (ทักษะ) แม่ครัว(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันประสค์ (ทักษะ) แม่ครัว(ทักษะ)	-	๑๑๖,๘๐๐ (๘,๘๐๐x12)	-	-	112,800
15	นางบงอร ยอดสง่า	ม.6	-	-	-	-	-	-	132,960 (11,080x12)	-	-	132,960
16	นายเกษมพล ประจวบหาญ	ม.6	-	คนตักแต่งสวน(ทักษะ)	-	-	คนตักแต่งสวน(ทักษะ)	-	134,040 (11,170x12)	-	-	134,040
17	นายสนธยา ทวนชัยภูมิ	ม.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	121,680 (10,140x12)	-	-	121,680
18	นายปริษา แดงแดน	ม.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	121,680 (10,140x12)	-	-	121,680
19	พนักงานจ้างทั่วไป นายจักรพงษ์ ทองโปย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	106,000
20	นายประจักษ์ จันทโรยธา	ม.6	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	106,000
21	นายวุฒิศักดิ์ ศรีหาญ	ม.6	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
22	นายพงษ์ศักดิ์ จวนชาติ	ม.3	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองคลัง											
23	นางขวัญเรือน เขตรักษา	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	539,800 (44,990x12)	42,000 (3,500x12)	-	581,880
24	นางสาววิชุดา ทวีสิน	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	10-3-04-3201-001	10-3-04-3201-001	ชก	429,240 (35,770x12)	-	-	429,240
25			10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปว/ชก	10-3-04-4201-001	10-3-04-4201-001	ปว/ชก	297,900(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม
26			10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปว/ชก	10-3-04-3204-001	10-3-04-3204-001	ปว/ชก	355,320(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 ว่างเดิม
27	นางสาวมณฑิ ธิญญเจริญ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก	10-3-04-4203-001	10-3-04-4203-001	ชก	341,160 (24,825x12)	-	-	341,160
28	นายจตุภูมิ บุญศรี	ปวส. บริหารธุรกิจ	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	10-3-04-4204-001	10-3-04-4204-001	ชก	264,480 (22,040x12)	-	-	264,480

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวชลธิชา หัตถ์โนนดู่	ปวส.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
นางสาวนันทพร อุษาคี	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	163,620 (13,620x12)	-	-	163,620
พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวณัฏฐดา ยอดสง่า	ปวส.การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองช่าง											
นายศิริศักดิ์ ศรีสุ	วิทยาสตรบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	522,960 (43,580x12)	42,000 (3,500x12)	-	564,960
-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป/ชง	10-3-05-4701-001	-	ป/ชง	297,900(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ นายฤทธดา หิรัญรัตน์	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	170,760 (14,230x12)	-	-	170,760
นางสาวณัฏฐณิชา พลนอก	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
นายนคร จวนชัยภูมิ	ม.6	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป นายองฤทธิ์ ประสานวงศ์	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม											
38	นางสายฝน พงษ์เหลี่ยม	บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
39	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชก	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชง	355,320(ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	355,320 กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกือบค. หนองขาม											
40	-		-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	รอกกรมจัดสรรจาก สำนักงานงบประมาณ 365,640
41	นางกฤษดี โคตรโย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	10-3-08-6600-183	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-183	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	365,640 (30,470x12)	42,000 (3,500x12)		
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุกัญญา ทวีสัตย์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	184,080 (15,430x12)		-	184,080
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ฝาย											
43	-		-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรรจาก สำนักงานงบประมาณ 364,680
44	นางสมร หาดชะคร	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-6600-184	-ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-184	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	364,680 (30,390x12)	42,000 (3,500x12)	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนวลฉวี บุญรักษา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองสวัสดิการสังคม											
46	นางสาวจรรยารัตน์ ปาณชัยภูมิ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางพริภา ปัสสาวะกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	268,920 (22,410x12)	-	-	268,920
48	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	355,320(ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	355,320 ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช้าการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพแลสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง โดยวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เองและร่วมกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

๒. การสัมมนา พัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็นและเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร

๓. การทัศนศึกษาดูงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข. จรรยาบรรณข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจะต้องยึดหลักถือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ค. แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน

ตำบลการปฏิบัติตนและการวางตน

๑. มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๒. ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๓. เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ
๔. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
๕. วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๖. สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
๗. วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้

๘. ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ
๙. ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
๒. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส

สมเหตุสมผล

๓. รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า
๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล
๕. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี
๖. ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน
๗. ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาสุภาพอ่อนโยน
๘. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
๙. บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม
๑๐. ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรเพื่อกระตุ้นและขวัญกำลังใจ
๑๑. เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”
๑๒. ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)
๑๓. ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว
๑๔. เร่งสร้างองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
๑๕. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง
๑๖. ยึดหลักธรรมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ที่ ๘๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหัวระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย กำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การ พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสงวนค์ ประสานศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ

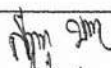
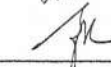
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสรวง ประสานศักดิ์	นายก อบต.หนองขาม		ประธาน
๒	นายจารบุตร สมัตถะ	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางขวัญเรือน เขตรักษา	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายศิริศักดิ์ ศิริบุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวเยาวภา อาสายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางสาวจรรยารัตน์ ปลายชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		กรรมการ
๗	นางสายฝน หงส์เหลี่ยม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘	นางกุหลาบ ศิริบุรี	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธานฯ

วันนี้เชิญทุกท่านมาร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๗ - ๒๕๕๙) เดิมจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง ที่ ๙๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญ หัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการ

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอเรียนชี้แจงหลักเกณฑ์ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้ ตามหนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๙ (ตามเอกสารที่ได้แจกไปนั้น)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธาน นายกอบต.

เรื่องเสนอพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ใช้แผนอัตรากำลังฯ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสังกัด ซึ่งรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเหลือฯ ชี้แจงที่ประชุมครับ

เลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคล

- เรียนนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามและคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งฝ่ายเลขานุฯ ได้สำเนาแจ้งหนังสือดังกล่าว และโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล...ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ประกอบกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ฝ่ายเลขานุฯ จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในพนักงาน

ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบท. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. การกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ห้ามไม่ให้กำหนด/ปรับปรุงหรือยุบตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งหรือเกลี้ยตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสนอจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่มีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรา ที่กำหนดของส่วนราชการ ต้องจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งฯ สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๓. ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และหาก อบท. ใดมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และหากรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแต่ละปี ซึ่งเมื่อนำเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และประโยชน์ตอบแทนอื่นไปเปรียบเทียบกับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วจะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ไม่ได้

๕. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประธาน
นายกอบต.

- งานบริหารบุคคล ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ไม่ทราบว่ามีการท้วงติงจะสอบถามรายละเอียดอะไรเพิ่มเติมจากงานการเจ้าหน้าที่อีกหรือไม่....เมื่อไม่มีขอให้หัวหน้าสำนักปลัดตอบต.ในฐานะหัวหน้างานบริหารบุคคลเลขานุการดำเนินการต่อครับ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- จากแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการฯ และตำแหน่งตามโครงสร้างว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากการตรวจสอบของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ปรากฏว่ามี ๓ หน่วยงานที่โครงสร้างไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้แก่

๑. กองช่าง

-เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างระดับต้นซึ่งมีดังนี้ ๖ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓.ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๕.ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) ๑ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๖.ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา ๑ อัตรา ซึ่งตามหลักเกณฑ์จะต้องมี ๒ ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้องมีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่งหรือสายทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๒. กองการศึกษาฯ

- เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษาระดับต้น ซึ่งมีดังนี้ ๕ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ อัตรา ๒. ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ อัตรา ซึ่งตามหลักเกณฑ์จะต้องมี ๒ ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้องมีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง จึงต้องมีการกำหนดฝ่ายเพิ่มขึ้นมา ๑ ฝ่าย และกำหนดจะต้องมีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ หรือสายทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแต่ละศูนย์ต้องกำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งละ ๑ ตำแหน่ง

๓. กองสวัสดิการสังคม

- เนื่องจากปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับระดับต้นซึ่งมีดังนี้ ๒ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒.ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการระดับฝ่าย จะต้องมีการกำหนดข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ส่วนตำแหน่งของส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างและตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงขอสอบถามหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านว่าส่วนราชการใดมีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มเติมหรือไม่ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า หรือเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ยังมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยในส่วนของสำนักปลัดอบต. ขอยืนยันอัตรากำลังตามแผนเดิมคะ ขออนุญาตสอบถามเรียงตามส่วนราชการ เริ่มจากกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบคุณคะ ลำดับต่อไปกองช่างคะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่าง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบคุณคะ ลำดับต่อไปกองการศึกษาคะ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- กองการศึกษา ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต. แจ้งว่าในส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น กองการศึกษา

ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง และในแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องกำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ ศูนย์ละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย

ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองขาม

ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้คะ

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบคุณคะ ลำดับต่อไปกองสวัสดิการฯ คะ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ

- กองสวัสดิการสังคม ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต. แจ้งว่าในส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

กองสวัสดิการสังคมขอกำหนดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมคะ

- ทุกส่วนราชการ เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการ ส่วนที่ขอกำหนดเพิ่มมี ๑.กองการศึกษาฯ คะ

ปลัดอบต.

จากการพิจารณา แล้วผมเห็นว่า ส่วนราชการของกองการศึกษาฯ ยังไม่มีตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการและทั่วไปนั้นและเห็นสมควรพิจารณาของกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์ละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย
กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองขาม
กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง

-สรุปแล้วเห็นควรพิจารณากำหนดตำแหน่งในกองการศึกษาฯตามที่เสนอ
คือ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง
๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ๑ ตำแหน่ง
๓.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองขาม ๑ ตำแหน่ง

มติที่ประชุม

มติเป็นเอกฉันท์ กรรมการเห็นด้วยทุกท่าน (๗ ท่าน)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

ขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านครับ ไม่ทราบว่ามีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอะไรอีกไหมครับ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นการวางแผนที่จะให้การทำงาน ที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ปัญหาการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดตำแหน่งส่วน

ราชการขององค์กรต้องมีการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ขององค์กรที่จะมีการรองรับได้หรือไม่ เช่นที่ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วน ได้นำเรียนแล้วว่า การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งด้วย ประธานฯ ขอมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้เร่งจัดทำและเสนอแผน ร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเสนอคณะทำงาน พิจารณากำหนดตำแหน่งในการประชุมคราวต่อไป

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๔๕ น.

ลงชื่อ


(นางกุลลาบ ศิริบุรี)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นายจารบุตร สมัตถะ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

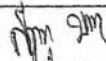
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอกอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสวงศ์ ประสานศักดิ์	นายก อบต.หนองขาม		ประธาน
๒	นายจารบุตร สมัตถะ	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางขวัญเรือน เขตรักษา	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายศิริศักดิ์ ศิริบุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวเยาวภา อาสายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางสาวจรรยารัตน์ ปลายชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		กรรมการ
๗	นางสายฝน หงส์เหลี่ยม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘	นางกุหลาบ ศิริบุรี	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธานฯ

วันนี้เชิญทุกท่านมาร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๗ - ๒๕๕๙) เดิมจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง ที่ ๙๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญ หัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการ

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอเรียนชี้แจงหลักเกณฑ์ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้ ตามหนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ตามเอกสารที่ได้แจกไปนั้น)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธาน นายกอบต.

-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ใช้แผนอัตรากำลังฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสังกัด ซึ่งรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเหลือฯ ชี้แจงที่ประชุมครับ

เลขานุการ

- เรียนนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามและคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

นักทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งฝ่ายเลขฯ ได้สำเนาแจ้งหนังสือดังกล่าว และโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล...ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ประกอบกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ฝ่ายเลขฯ จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในพนักงาน

ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบท. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. การกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ห้ามไม่ให้กำหนด/ปรับปรุงหรือยุบตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งหรือเกลี้ยตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสนอจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่มีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรา ที่กำหนดของส่วนราชการ ต้องจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งฯ สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๓. ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และหาก อบท. ใดมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และหากรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแต่ละปี ซึ่งเมื่อนำเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และประโยชน์ตอบแทนอื่นไปเปรียบเทียบกับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วจะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ไม่ได้

๕. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประธาน
นายกอบต.

- งานบริหารบุคคล ในฐานะผู้ช่วยเลขาฯได้ชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ไม่ทราบว่ามีการพิจารณาใด จะสอบถามรายละเอียดอะไรเพิ่มเติมจากงานการเจ้าหน้าที่อีกหรือไม่....เมื่อไม่มี ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดตอบ.ในฐานะหัวหน้างานบริหารบุคคลเลขานุการ ดำเนินการต่อครับ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- จากแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการฯ และตำแหน่งตามโครงสร้างว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากการตรวจสอบของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ปรากฏว่ามี ๓ หน่วยงานที่โครงสร้างไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่

๑. กองช่าง

-เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างระดับต้นซึ่งมีดังนี้ ๖ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓.ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๕.ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) ๑ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๖.ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา ๑ อัตรา ซึ่งตามหลักเกณฑ์จะต้องมี ๒ ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้อง มีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่งหรือสายทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงาน วิชาการก็ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๒. กองการศึกษาฯ

- เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษาระดับต้น ซึ่งมีดังนี้ ๕ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ อัตรา ๒. ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ อัตรา ซึ่งตามหลักเกณฑ์จะต้องมี ๒ ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้อง มีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง จึง ต้องมีการกำหนดฝ่ายเพิ่มขึ้นมา ๑ ฝ่าย และกำหนดจะต้องมีข้าราชการใน สังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ หรือสาย ทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ตาม หลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแต่ละศูนย์ต้องกำหนด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งละ ๑ ตำแหน่ง

๓. กองสวัสดิการสังคม

- เนื่องจากปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับระดับต้นซึ่งมีดังนี้ ๒ อัตรา ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒.ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ระดับฝ่าย จะต้องมีการกำหนดในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสาย งานวิชาการ โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ส่วนตำแหน่งของส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างและตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงขอสอบถามหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านว่าส่วนราชการใดมีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มเติมหรือไม่ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า หรือเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ยังมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยในส่วนของสำนักปลัดอบต. ขอยืนยันอัตรากำลังตามแผนเดิมคะ ขออนุญาตสอบถามเรียงตามส่วนราชการ เริ่มจากกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบุณคะ ลำดับต่อไปกองช่างคะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่าง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบุณคะ ลำดับต่อไปกองการศึกษาคะ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- กองการศึกษาฯ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต. แจ้งว่าในส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น กองการศึกษาฯ

ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง และในแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องกำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ตามโครงสร้างฯกำหนดไว้ ศูนย์ละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย

ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองขาม

ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้คะ

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ขอบุณคะ ลำดับต่อไปกองสวัสดิการฯ คะ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ

- กองสวัสดิการสังคม ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต. แจ้งว่าในส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ นั้น

หัวหน้าสำนักปลัดตอบต.

กองสวัสดิการสังคมขอกำหนดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมคะ

- ทุกส่วนราชการ เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการ ส่วนที่ขอกำหนดเพิ่มมี ๑.กองการศึกษาฯ คะ

ปลัดตอบต.

จากการพิจารณา แล้วผมเห็นว่า ส่วนราชการของกองการศึกษาฯ ยังไม่มีตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการและทั่วไปนั้นและเห็นสมควรพิจารณาของกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์ละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย
กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองขาม
กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง

-สรุปแล้วเห็นควรพิจารณากำหนดตำแหน่งในกองการศึกษาฯตามที่เสนอ คือ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง

๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ๑ ตำแหน่ง

๓.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองขาม ๑ ตำแหน่ง

มติที่ประชุม

มติเป็นเอกฉันท์ กรรมการเห็นด้วยทุกท่าน (๗ ท่าน)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

ขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านครับ ไม่ทราบว่ามีการมท่นใดจะเสนอความคิดเห็นอะไรอีกไหมครับ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นการวางแผนที่จะให้การทำงาน ที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ปัญหาการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดตำแหน่งส่วน

ราชการขององค์กรต้องมีการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ขององค์กรที่จะมีการรองรับได้หรือไม่ เช่นที่ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วน ได้นำเรียนแล้วว่า การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งด้วย ประธานฯ ขอมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้เร่งจัดทำและเสนอแผนร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเสนอคณะทำงานพิจารณากำหนดตำแหน่งในการประชุมคราวต่อไป

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๔๕ น.

ลงชื่อ

(นางกุลลาป ศิริบุรี)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายจารุบุตร สมัตถะ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม