

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอ เกษตรสมบูรณ์ จังหวัด ชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการลดภารกิจ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการยุบตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานและประชาชน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอกจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมาย

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542)

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ซึ่งมีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนกอก ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินงานอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก ได้มีการจัดสรรอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา (ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน) กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และเป็นไปตามประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของอบต. งานสารบรรณ งานการเลือกตั้ง งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานการพาณิชย์ งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานส่งเสริมการเกษตร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ

งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานบริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการอบรมสร้างจิตสำนึกด้าน ตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานวิชาการและสิ่งเสริมพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาชุมชน และด้านสังคมสงเคราะห์ งานศูนย์เยาวชน งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาระบบรูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ

การดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานส่งเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงว่างานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี X 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกันกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ส่วนราชการ	งานตามโครงสร้างส่วนราชการ	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) (เดิม) (พ.ศ..2564 – 2566)				จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) (ใหม่) (พ.ศ..2567 – 2569)			
		ขรก.	ลจ. ประจำ	พ. ภารกิจ	พ. ทั่วไป	ขรก.	ลจ. ประจำ	พ. ภารกิจ	พ. ทั่วไป
กอง สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-งานบริหารงานสาธารณสุข	2	-	3	1	2	-	3	1
	-งานส่งเสริมสุขภาพ	1	-	-	-	1	-	-	-
	-งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	-	-	1	-	-	-	1	-
	-งานบริการรักษาความสะอาด	-	-	-	-	-	-	-	-
	-งานอื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	-
กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-งานบริหารการศึกษา	2	-	2	6	2	-	1	-
	-งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	1	-	-	-	1	1	-	-
	-งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	6	-	5	-	1	-	2	-
	-งานอื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	-
กอง สวัสดิการ สังคม	- งานพัฒนาชุมชน	1	-	1	-	1	-	1	-
	-งานสังคมสงเคราะห์	1	-	-	-	1	-	-	-
	-งานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	1	-	-	-

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้มีการสำรวจปริมาณงานของแต่ละงานและแต่ละกองโดยให้หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองเป็นผู้สำรวจและวิเคราะห์งานย้อนหลัง เพื่อให้ทราบถึงปริมาณของแต่ละงาน แต่ละกอง

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง ซึ่ง ได้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงและมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังนี้

ที่	อปท.	ประชากร (คน)	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2566	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1.	อบต.โนนกกอก	10,346	80	66,044,000	7	22	1	42	65
2.	อบต.หนองข่า	8,660	126	61,000,000	7	33	1	31	65
3	อบต.บ้านยาง	8,0843	38.07	67,000,000	7	31	-	35	66

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่งเพิ่มเพื่อ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มี คนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2566 - 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ จากการรับโอน(ย้าย) และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Panning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการงานจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 - 2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
 - 2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - 2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
3. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และส่งให้คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
4. ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน 2566	ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ อัตรากำลัง อบต.ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดี่ยว	อบต.บ้านยาง อบต.หนองข่า
มิถุนายน 2566	แต่งตั้ง คณะ กรรมการ จัดทำ แผน อัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผล ความสำคัญของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ
สิงหาคม 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.โนนกกอกใช้ แผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 - 2569

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 10 หมู่บ้าน มีประชากร 10,346 คน 2,872 ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ 80 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 50,000 ไร่ ห่างจากตัวอำเภอเกษตรสมบูรณ์ 12 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศประกอบด้วยป่าไม้ และภูเขา ร้อยละ 20 ของพื้นที่ทั้งตำบล นอกนั้นเป็นที่ราบกลางหุบเขา มีเทือกเขาภูแล่นคาและภูกระแต ขนาบข้างด้านทิศตะวันออกและทิศตะวันตก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ภาคเกษตรกรรม

วิสัยทัศน์

“พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประสานภาคประชารัฐ ส่งเสริมการเกษตรให้มั่นคง มุ่งหวังคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- (2) ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ
- (3) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในหน้าแล้ง
- (4) ลำห้วยตื้นเขิน
- (5) แหล่งน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการ

- (1) ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- (2) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- (3) สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- (4) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- (5) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง
- (6) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (7) ก่อสร้างฝายน้ำล้น/ฝายต้นน้ำ
- (8) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและสามารถดื่มได้
- (9) ซ่อมแซมปรับปรุงบ่อบาดาลให้เป็นประปาบ่อบาดาล
- (10) ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินให้มีขนาดความกว้าง ความลึกที่เหมาะสม สามารถกักเก็บ

น้ำได้ตลอดปี

หมู่บ้าน/ตำบล

- (11) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการอนุรักษ์และการบริหารจัดการใช้น้ำร่วมกันใน

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
 - ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- (2) ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- (1) ต้องการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (2) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (3) ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- (4) ต้องการพันธ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

3. ด้านคุณภาพคนและสังคม

สภาพปัญหา

- (1) สุขภาพอนามัยของประชาชน การไม่เอาใจใส่สุขภาพเท่าที่ควร
- (2) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลด้านสุขภาพ อนามัย
- (3) ขาดสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน / ตำบล
- (4) ปัญหายุงลาย
- (5) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- (6) ปัญหาการระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

- (1) จัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้ และการป้องกันโรคต่าง ๆ
- (2) เข้าดูแลให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
- (3) ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและเครื่องออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มี

สุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

- (๔) กำจัดยุงลายให้หมดทั้งหมู่บ้าน

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (1) ขาดสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอย
- (2) มีปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น ทิ้งขยะไม่เป็นที่
- (3) การเกิดวาทภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย และปัญหาการบุกรุกป่าชุมชน
- (4) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- (5) ขาดการบำรุงรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

- (1) ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (2) ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (3) ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (4) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก, สตรีและคนพิการ
- (๕) จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- (๖) จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

- (8) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขในการรณรงค์ป้องกันแก้ปัญหาโรคติดต่อ
- (9) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- (10) การจัดกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (11) จัดหารถเก็บขยะ ถังขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะในตำบลให้พอเพียง
- (12) จัดหาสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะและการจัดการที่ถูกต้อง
- (13) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด ทิ้งขยะให้เป็นที่ เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(14) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

5. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- (1) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (3) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (4) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (4) ต้องการให้เด็กอ่าน-เขียนหนังสือให้ได้
- (5) ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- (6) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

6. การสนับสนุนและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

สภาพปัญหา

- (1) ไม่มีสถานที่พักผ่อน หรือออกกำลังกาย

ความต้องการ

- (1) จัดสร้างหรือหาพื้นที่หรือปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย
- (2) ดูแลรักษาสถานที่สาธารณะเดิมที่มีอยู่ ให้ความสมบูรณ์เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มที่
- (3) จัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสมดังนี้ มีดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก แบบองค์รวม

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ หาของป่าเพื่อการยังชีพได้
2. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด พืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้สำคัญ ได้แก่ อ้อย และข้าว
3. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านการเกษตร
4. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
5. มีหัตถกรรมทอผ้าไหม และเครื่องจักสาน
6. มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
7. มีสังคมความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

1. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
3. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
4. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
5. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ
6. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร
7. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนงาน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)

1. สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
3. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

4. ความนิยมของประชาชนที่บริโภคพืชผักเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรเคมีสู่เกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ ช่วยลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพดีขึ้น
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี
6. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม
7. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

1. การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019)
2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
3. ประชากรในตำบลมีวัยผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธุ์โดยรวมต่ำกว่าระดับการทดแทน
4. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
5. ตำบลโนนกกอกมีเส้นทางเชื่อมต่อจังหวัดชัยภูมิด้านเชิงเขาเป็นเส้นทางผ่านยาเสพติด
6. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
7. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิต และความเป็นอยู่ของประชาชน
8. การทำไร่นาของเกษตรกรยังต้องอาศัยน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ไม่มีแหล่งน้ำ
9. การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร
3. ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุข

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
3. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
4. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
5. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.โนนกกอก จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 82 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก มีภารกิจภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)
<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝึกระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู 	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝึกระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานฟื้นฟู

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)
<p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p>	<p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)
<p>3. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ <p>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง <p>๓.4 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.6 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๓.7 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ <p>3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง <p>๓.4 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>3.5 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.6 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๓.7 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลทั่วไป <p>๔.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลทั่วไป <p>๔.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการอาชีพ <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 	<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการอาชีพ <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล
<p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี $196,880 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.38 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 1)

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี $1,663,265 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.09 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 19)

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี $867,240 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.47 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 10)

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี $1,032,920 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 10)

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี $592,520 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.12 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 7)

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี $1,866,060 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 22.54 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 21)
- จำนวนตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม 1

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี $277,470 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.35 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 3)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี $150,480 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.82 (จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่จริง 1)

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น $6,646,835 \div 82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 80.28 อัตรา
จำนวนที่มีอยู่จริง 72 อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนกอก และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณ งานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง 3 ปี พ.ศ.2567 - 2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลึง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลึง เดิม	อัตรตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001 /	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)								
2 หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001 /	1	1	1	1	-	-	-	
3 นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001 /	1	1	1	1	-	-	-	
4 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001 /	1	1	1	1	-	-	-	
5 เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) 10-3-01-4101-001 /	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6 เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (พง./ชง) 10-3-01-4805-001 /	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7 ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน /	1	1	1	1	-	-	-	
8 ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
9 ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล /	1	1	1	1	-	-	-	
10 ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ /	1	1	1	1	-	-	-	
11 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ /	1	1	1	1	-	-	-	
12 พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
13 พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
14 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	2568	2569	
15	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักการภารโรง (ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
19	แม่บ้าน (ทักษะ) /	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
20	นักการภารโรง /	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)									
21	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
22	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง) 10-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	
24	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) 10-3-04-3203-001	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)									
31	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
32	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	2568	2569	
33	นายช่างโยธา (ปง./ขง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
34	นายช่างโยธา (ปง./ขง.) 10-3-05-4701-002	1	1	1	1	-	-	-	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
35	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
36	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
39	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
40	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด หนัก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)									
41	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
42	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
43	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) 10-3-06-4601-001	1	1	1	1				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
45	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
46	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
47	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)									
48	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 0-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
49	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 10-3-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		2564	2565	2566	2567	2568	2569		
50	นักวิชาการวัฒนธรรม 10-3-08-3805-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
52	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก									
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก ส.อ./ สำนักงานประมาณ
54	ครู 10-3-08-6600-031	1	1	1	1	-	-	-	
55	ครู 10-3-08-6600-032	1	1	1	1	-	-	-	
56	ครู 10-3-08-6600-033	1	1	1	1	-	-	-	
57	ครู 10-3-08-6600-034	1	1	1	1	-	-	-	
58	ครู 10-3-08-6600-035	1	1	1	1	-	-	-	
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
64	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
65	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
66	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
67	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
68	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
69	พนักงานขับรถรับ - ส่งนักเรียน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		2564	2565	2566	2567	2568	2569		
กองสวัสดิการสังคม (11)									
70	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
71	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) 10-3-11- 4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
72	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
73	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		72	73	73	73	+1			

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด(01)	19	19	19	19	-	-	-	
กองคลัง(04)	10	10	10	10	-	-	-	
กองช่าง(05)	10	10	10	10	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)	7	7	7	7	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)	21	22	22	22	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	72	73	73	73	+1	-	-	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ข้างหน้า			เห็นชอบ ยติราคาตกลงคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	49,010
	สำนักปลัด (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	42,890
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,400	252,240	260,400	268,800	20,360
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	251,040	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,920	261,120	271,680	282,600	20,920
8	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	211,920	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	220,440	229,320	238,560	17,660
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	192,000	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,680	207,720	216,120	16,000
10	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		1	1	193,920	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280	16,160
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	162,600	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,200	176,040	183,120	13,550
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	177,840	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,040	192,480	200,280	14,820
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	152,880	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	159,000	165,360	172,080	12,740
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	155,040	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,280	167,760	174,480	12,920
15	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		1	1	161,400	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,880	174,600	181,680	13,450
16	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	131,760	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320	10,980
17	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	133,080	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,480	144,120	150,000	11,090

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
18	นักรการการโรง (ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
19	แม่บ้าน (ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
20	นักรการการโรง (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง (04)																		
21	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	18,200
	ลูกจ้างประจำ																		
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	240,480	0	1	1	1	-	-	-	7,680	6,120	10,200	248,160	254,280	264,480	20,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	166,560	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,280	180,240	187,560	13,880
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	185,160	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,600	200,400	208,440	15,430

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)																			
31	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
32	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
33	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
34	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
35	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	151,320	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,440	163,800	170,400	12,610
36	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	139,800	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,440	151,320	157,440	11,650
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		1	1	150,840	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,960	163,320	169,920	12,570
39	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	148,320	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,320	160,560	167,040	12,360
40	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก(หักชะ)		1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,680	11,040	11,520	275,160	286,200	297,720	22,040
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
41	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
42	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680
43	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	138,360	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	11,530
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
46	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
47	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																		
48	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
49	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชด.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
50	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	12,330
52	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง																		
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก ส.ก./สำนักงบประมาณ
54	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
55	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
56	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
57	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	25	เห็นชอบ	9	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
58	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
59	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)		1	1	9,400	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					65,040	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	72,240	79,680	87,480	งบท้องถิ่น
60	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)		1	1	9,400	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					64,320	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,680	71,520	78,960	86,640	งบท้องถิ่น
61	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบท้องถิ่น
62	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบท้องถิ่น
63	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบท้องถิ่น
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
67	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
68	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
69	พนักงานขับรถรับ-ส่งนักเรียน (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
70	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
71	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	1	1	300,240	0	1	1	1	-	-	-	13,200	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,020

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ชำหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
72	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	192,960	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	16,080	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
73	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
(5)	รวม		73	65	14,574,680	420,000	73	73	73	+1	-	-	510,660	519,060	536,100	15,486,540	16,005,600	16,541,700		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,322,981.00	2,400,840.00	2,481,255.00		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,809,521.00	18,406,440.00	19,022,955.00		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															69,346,200	72,813,510	76,454,185		
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.68	25.28	24.88		

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (66,044,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 69,346,200 บาท = (66,044,000 × 5%) + 66,044,000 = 69,346,200 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 72,813,510 บาท = (69,346,200 × 5%) + 69,346,200 = 72,813,510 บาท

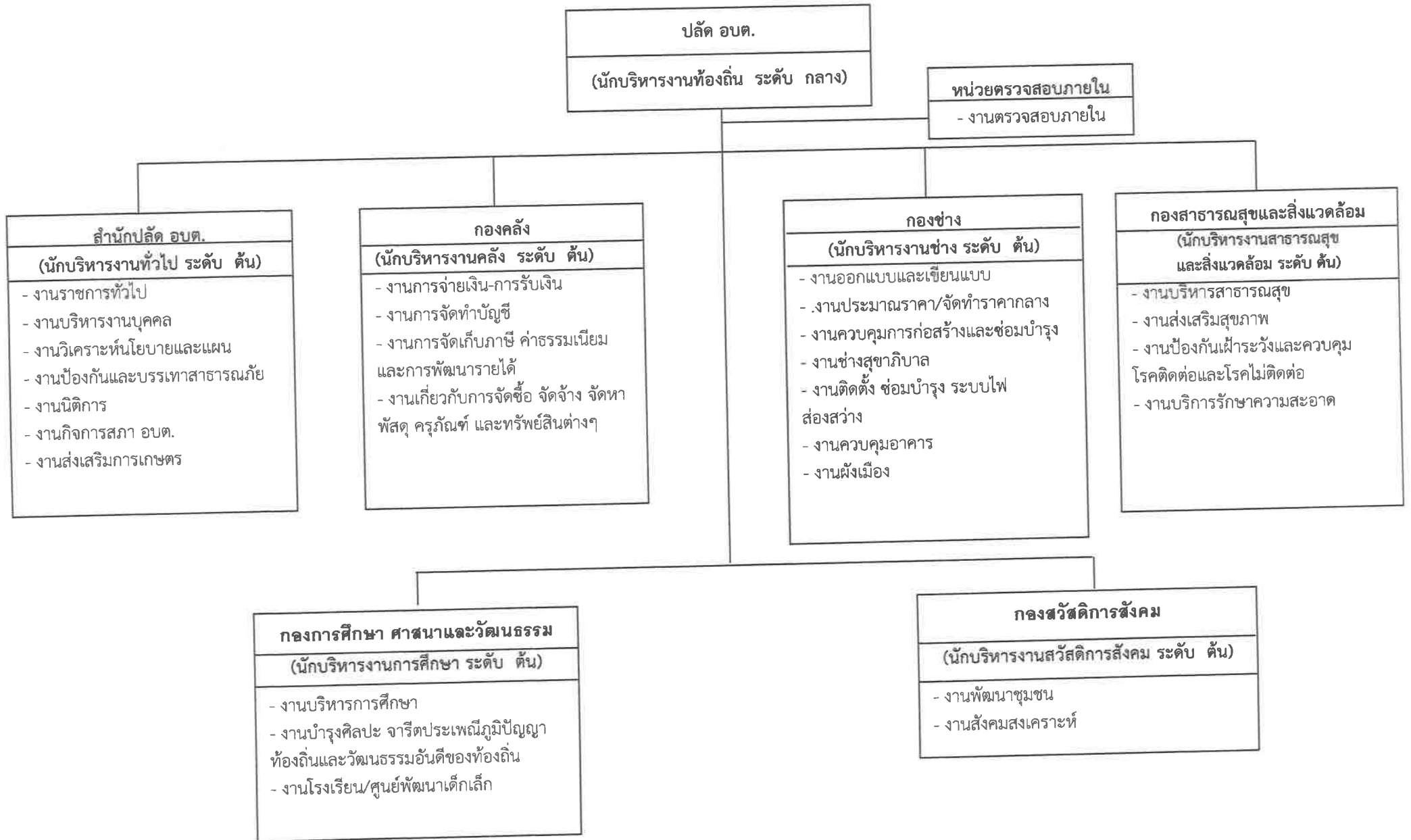
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 76,454,185 บาท = (72,813,510 × 5%) + 72,813,510 = 76,454,185 บาท

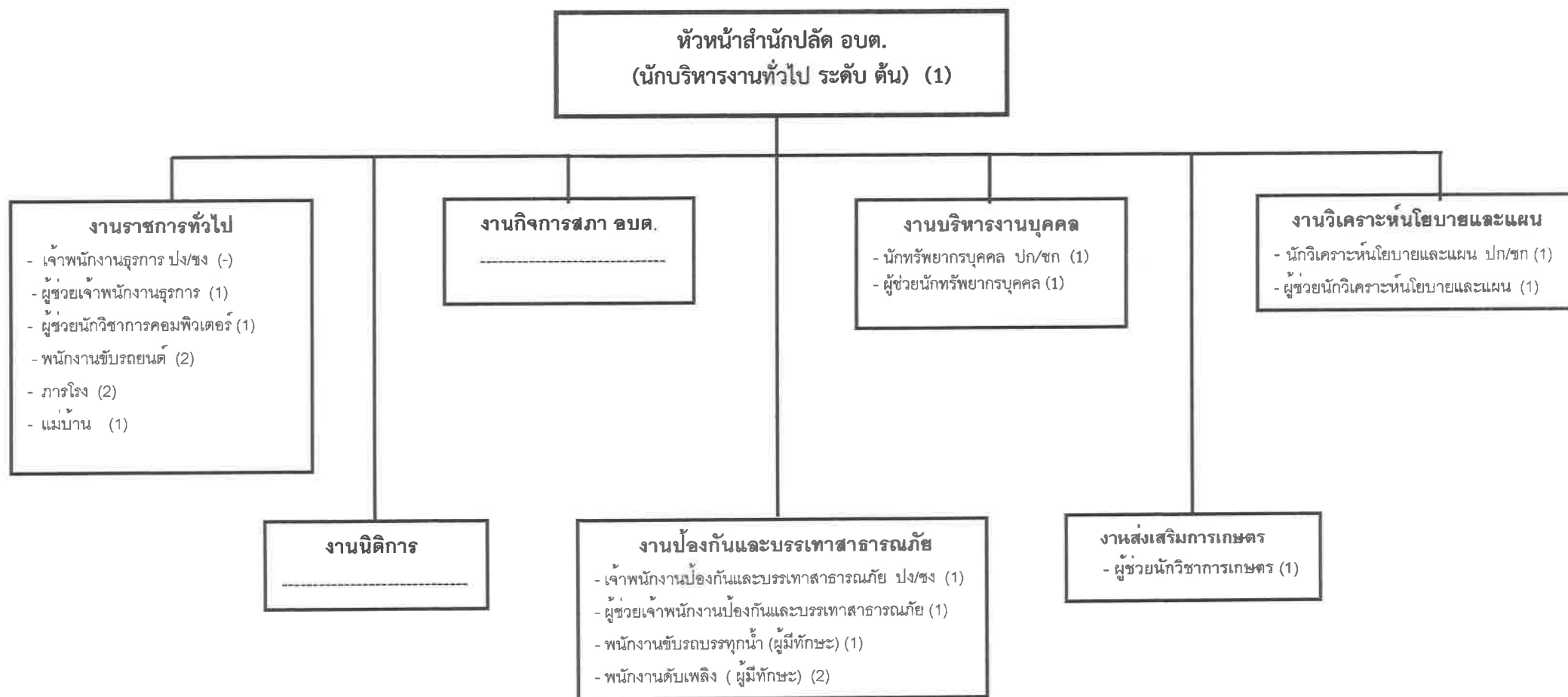
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

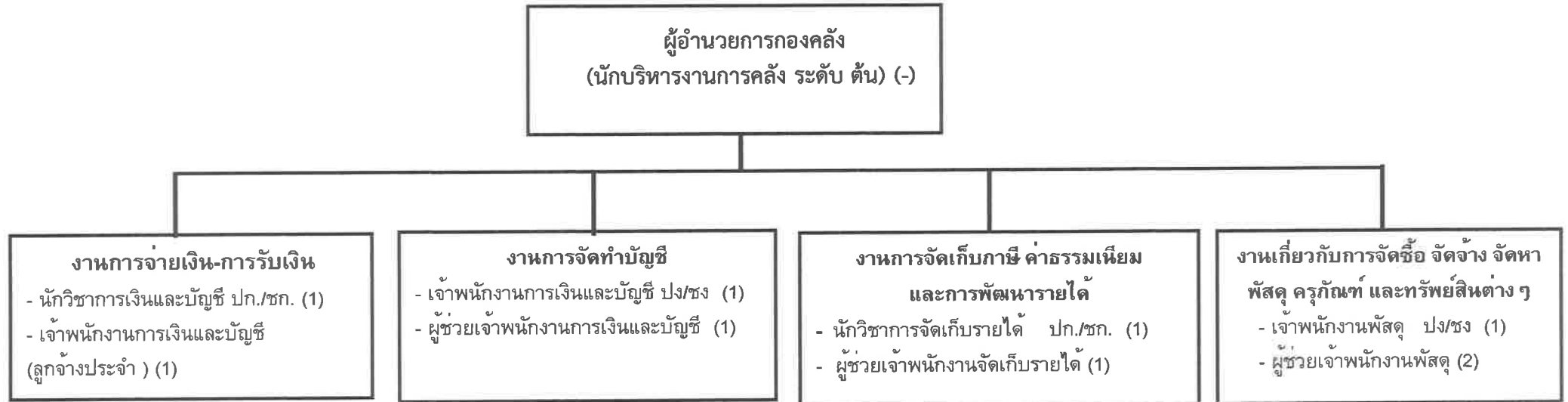


**แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**



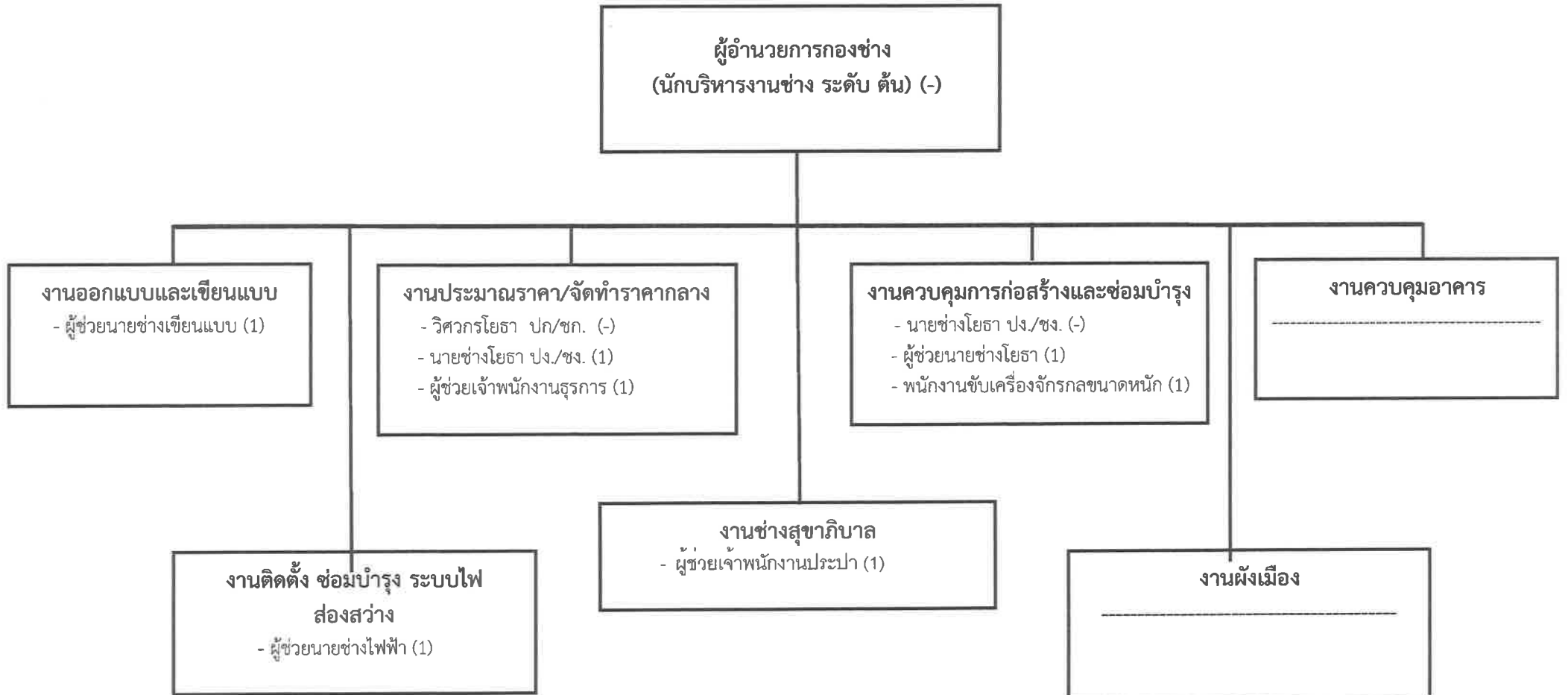
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ										-	13	1
จำนวน	1	-	-	2	-	-	2	-	-			

**แผนภูมิโครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**



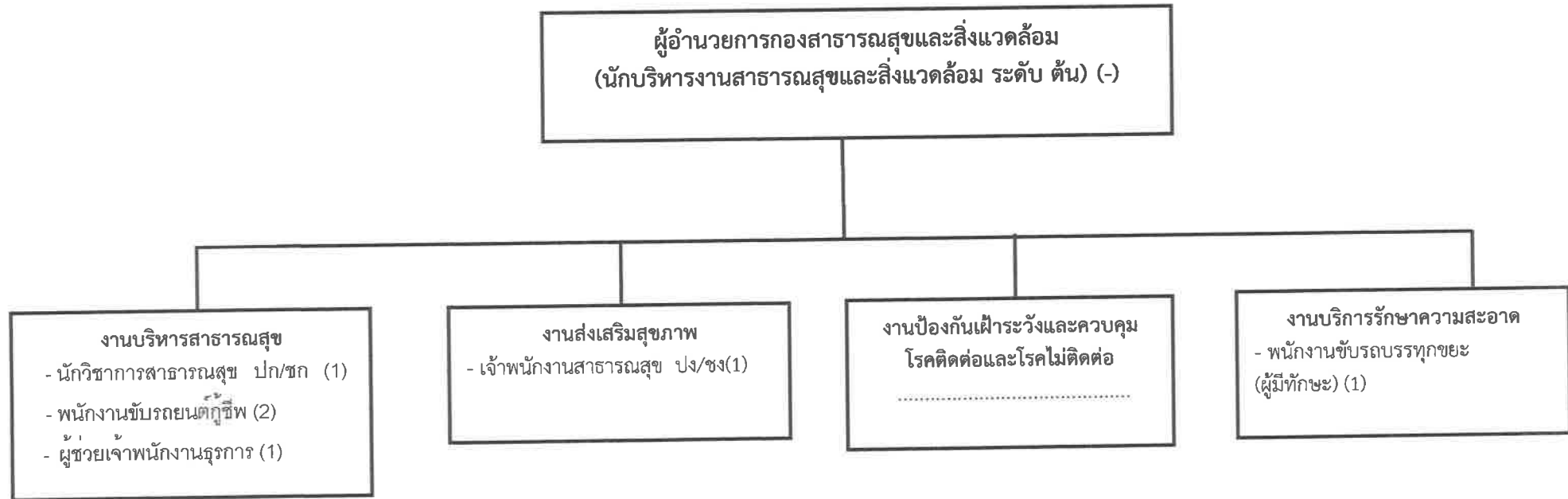
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	1	4	-
จำนวน	1	-	-	2	-	-	1	1	-			

**แผนภูมิโครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**



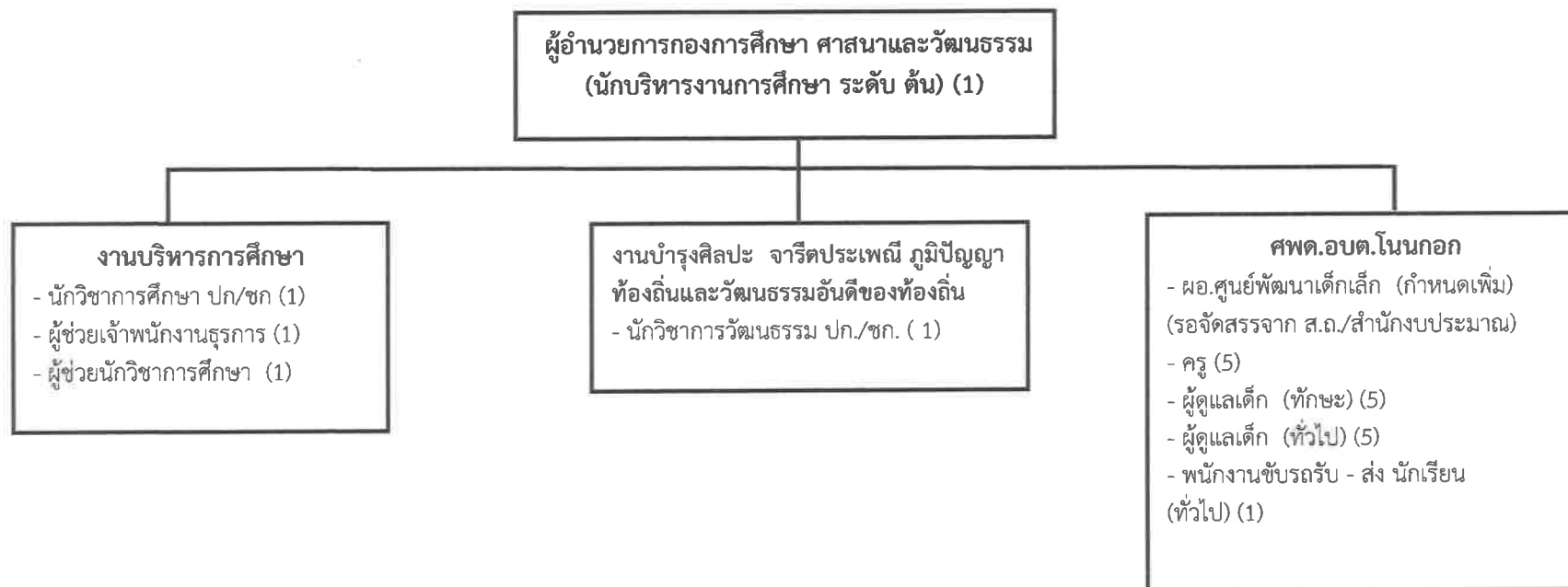
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ											6	-
จำนวน	1	-	-	1	-	-	2	-	-			

**แผนภูมิโครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**



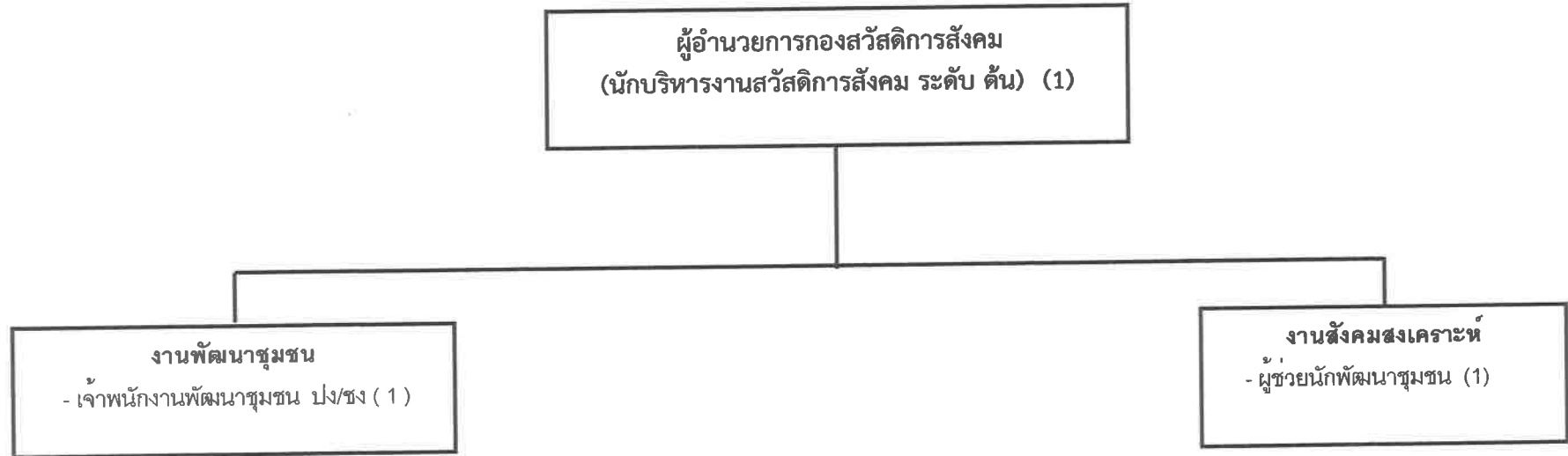
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น		สูง							-	4	-
จำนวน	1	-	-	1	-	-	1	-	-			

**แผนภูมิโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**



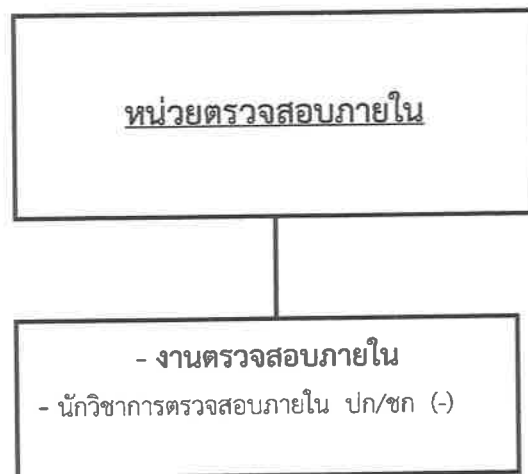
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ผอ.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	1	-	5	7	6
จำนวน	1	-	-	2	-	-	-	-	-					

แผนภูมิโครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	-	1	-
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

แผนภูมิโครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ										-	-	-
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	สืบทวีจวาทูเทน สดาม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120 (49,010x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	756,120
สำนักปลัด (01)												
2	พ.จ.อ.สิทธิชัย สมวงษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	514,680 (42,890 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	556,680
3	นางจันทร์เรียม คำคูเมือง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400
4	นางจิตตภา เลิศขยงนุกร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	448,920 (37,410 x12)	-	-	448,920
5	-	-	10-3-10-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-10-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
6	พ.อ.อ.พิพัฒน์พงษ์ หมุ่มมินศรี	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	244,320 (20,360 x12)	-	-	244,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
7	นางสมจิตร ทัดไทย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	251,040 (20,920x12)	-	-	251,040
8	นายขุน เหล็กวงษ์	เกษตรศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	211,920 (17,660x12)	-	-	211,920
9	นางสาวสุพาทิพย์ แก้วธานี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	192,000 (16,000 x12)	-	-	192,000
10	นายณัฐพงษ์ เสนาหมื่น	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	193,920 (16,160x12)	-	-	193,920
11	นางสาวสาวิตรี ชื่นนงษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	162,600 (13,550 x12)	-	-	162,600
12	นายประดิษฐ์ หมุ่มพราหมณ์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	177,840 (14,280x12)	-	-	177,840
13	นายวุฒิศักดิ์ นอกสระ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	152,880 (12,740 x12)	-	-	152,880
14	นายธนภัทร ชัชชลัยกุล	ปวช.สาขา ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	155,040 (12,920x12)	-	-	155,040
15	นายสุดีใจ แสนสุด	ป.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	161,400 (13,450 x12)	-	-	161,400

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
16	นายเอกชัย คงโนนกกอก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	131,760 (10,980x12)	-	-	131,760
17	นายเมษา มือชัยภูมิ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	133,080 (11,090x12)	-	-	133,080
18	นายบุญจวน คงโนนกกอก	ป.6	-	ภารโรง (ทักษะ)	-	-	ภารโรง (ทักษะ)	-	108,000 (9,400x12)	-	-	108,000
19	นางสนงงค์ คงโนนกกอก	ม.6	-	แม่บ้าน (ทักษะ)	-	-	แม่บ้าน(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
20	นายบุญมี ทาพรหม	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	112,800 (9,000x12)	-	-	112,800
กองคลัง (04)												
21	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
22	นางสัทธาน อวดกล้า	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
23	นางสาวพัชกร อุกแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	254,280 (21,190x12)	-	-	254,280
24	นายธีรพัฒน์ ศิริสุวรรณ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
25	นางสาวพัชรพร โชคบัณฑิต	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
ลูกจ้างประจำ												
26	นางจันทิwa สุหุยานาง	ปวส.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	240,480 (20,040x12)	-	-	240,480
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
27	นางสาวกรวรรณ คงโนนกกอก	ป.ตรี. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
28	น.ส.วิภาวี วันวินัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	166,560 (13,880x12)	-	-	166,560
29	นางสาวธัญญารัตน์ แก้วเมืองกลาง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
30	นางกัลยกร แก้วเมืองกลาง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัด เก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	185,160 (15,430x12)	-	-	185,160

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองช่าง (05)												
31	-	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
32	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320
33	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
34	นายอศุทธ์ วันวินัย	ปวส.สาขาการโยธา	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	264,480 (22,040x12)	-	-	264,480
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
35	นายภาณุวัฒน์ ภาษา	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	151,320 (12,610x12)	-	-	151,320
36	นายบุญช่วย อุดมบัว	ปวส.อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
37	น.ส.สุวิมล ดีหามแห	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	139,800 (11,650 x12)	-	-	139,800
38	นายสังคม วินทะชัย	ปวช.อุตสาหกรรมเครื่องกล	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา	-	150,840 (12,570x12)	-	-	150,840
39	น.ส.แสงจันทร์ หอระหัด	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	148,320 (12,360x12)	-	-	148,320
40	นายอนุชา ขุนใหญ่	ป.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก (ทักษะ)	-	264,480 (22,040x12)	-	-	264,480
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)												
41	-	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
42	นางยุพพร อินธิไชย	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	416,160 (34,680x12)	-	-	416,160
43	นางสาวกรชวัล เทพวงศ์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
44	นายเอรวัฒน์ พันธยาง	ปวช.ช่างก่อสร้าง	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	138,360 (11,530x12)	-	-	138,360
45	นายประเสริฐ บัวสระ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
46	นายนิติรัตน์ ยศรุ่งเรือง	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
47	นายชิต เกตุบุญ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ) (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)												
48	นายประมวล อวดกล้า	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
49	นางวาลิกา วาจน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	422,640 (35,220x12)	-	-	422,640
50	นายจุฑาวุฒิ กองคำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	10-3-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	210,840 (17,570x12)	-	-	210,840
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
51	นางสาวปณิตดา จะแจ้ง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	147,960 (12,330x12)	-	-	147,960
52	นางสาวนิตา นอกสระ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโนนกกอก												
53	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดให้ รองจัดสรรจาก สำนักงานประมาณ
54	นางบุญเรียง วงษ์คำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-031	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-031	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	384,000 (32,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	364,680 เงินอุดหนุน
55	นางบัวแพง ยศรุ่งเรือง	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-032	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-032	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	359,040 (29,920x12)	42,000 (3,500x12)	-	401,040 เงินอุดหนุน
56	นางยุภาพร ดีหามแห	ศาสศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-034	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-034	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	291,120 (24,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	333,120 เงินอุดหนุน

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
57	นางสลิติย์ สันติชัยรัตน์	ศาสตราจารย์	10-3-08-6600-035	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-035	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	294,000 (24,500x12)	42,000 (3,500x12)	-	336,000 เงินอุดหนุน
58	นางอนุรักษ ศรีจินดา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-033	ครู	-	10-3-08-6600-033	ครู	-	294,600 (24,550x12)	-	-	294,600 เงินอุดหนุน
59	นางเอื้องฟ้า แสนสระ	ศาสตราจารย์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	177,840 (9,400+5,420 x 12)	-	-	177,840 อุดหนุน+ท้องถิ่น
60	นางลำดวน โลมะบุตร	ศาสตราจารย์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	177,120 (9,400+5,360 x 12)	-	-	177,120 อุดหนุน+ท้องถิ่น
61	นายยุทธภูมิ ชูไธสงค์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
62	น.ส.สิรินภรณ์ ชัยชนะกลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
63	นางปัญญา ชินรัตน์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
64	นางสาวสาริศา ทากักดี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
65	น.ส.พรเพชร เพี้ยพิมพ์เพิ่ม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
66	น.ส.ณัฐพร เนตรพลกลาง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
67	นางสาวนันธิชา ชินรัตน์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
68	นางสาวปัทมา บุราณ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
69	นายวินัย โพธิ์พัฒน์	ป.6	-	พนักงานขับรถรับ-ส่ง นักเรียน (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถรับ-ส่ง นักเรียน (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองสวัสดิการสังคม (11)												
70	นางศิริมา โคตรมา	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	471,240
71	พ.จ.อ.อรุณเดช เฟื่องจันทร์	ปวส.การจัดการทั่วไป	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	300,240 (25,020 x 12)	-	-	300,240
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
72	น.ส.รัชนิกร คุ่มสุวรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	192,960 (16,080x12)	-	-	192,960
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
73	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.โนนกกอก

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะ เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมี ระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไป สู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่มีความเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปแก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การ บริหารส่วนตำบลโนนกกอก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการขอตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้มาใช้ในการโต้ตอบกับ การเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งบุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/52 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบาย ในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ดังนี้

๔.๑ การปฐมนิเทศ หมายถึง กระบวนการปลูกฝัง วัฒนธรรม (Acculturation Process) ขององค์กรให้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อสร้างความคุ้นเคยหรือความเป็นกันเองมากขึ้นกับ องค์กรรวมถึงหน้าที่การงานที่จะต้องปฏิบัติหรือเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งหวังให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับระบบงานขององค์กร โดยภาพรวมนั้น ต้องการให้บุคลากรใหม่ทราบถึงเป้าหมาย นโยบาย เงื่อนไขการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ผลประโยชน์ต่าง ๆ การปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนได้รับความอบอุ่น มีขวัญกำลังใจ มีทัศนคติ ค่านิยม และรูปแบบ พฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังองค์ขององค์กร

๔.๒ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้าง ความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึง ประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร การออกแบบระบบการฝึกอบรมที่ประยุกต์ใช้ แนวคิดสมรรถนะมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้สามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานของตนเองได้และ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำและเป็นธรรม ตามสมรรถนะและความสามารถที่ แท้จริง แนวทางการประยุกต์ใช้สมรรถนะมาปรับใช้ในองค์กรทำให้การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็น เพียงการแก้ไขปัญหาคความบกพร่องในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานให้หมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นการแก้ไข ปัญหา ในทุกระดับขององค์กรไปพร้อมๆ กัน การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน ที่มีประสิทธิภาพสามารถจำแนกได้เป็น ๒ แนวทางคือ ๑. การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ใน กระบวน ออกแบบการฝึกอบรม (Competency-Based ISD Model) ๒. การจัดระบบการฝึกอบรมที่ใช้แนวคิด สมรรถนะ (Competency-Based Training System) การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่ใช้แนวคิดสมรรถนะ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถของพนักงานให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้จริง เนื่องจาก การฝึกอบรมจะถูกออกแบบขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและมีแรงจูงใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป

๔.๓ การศึกษาดูงาน คือ การศึกษานอกสถานที่รูปแบบหนึ่งเพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค/ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเองและสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน/หน่วยงาน และองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ที่ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากสถาบันที่ไปศึกษาดูงาน ก่อให้เกิดความคิดในการต่อยอดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น เมื่อเราต้องไปศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการไปปรับใช้ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรเกิดกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ Workshop หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่งเน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การดูงาน การบรรยายพิเศษ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และช่วงเวลาที่แน่นอน พัฒนาบุคลากรหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เป็นการพัฒนาคนเพื่อให้นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางาน) ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความนิยมกันมากในบริษัทขนาดใหญ่, วงการธุรกิจ, อุตสาหกรรม รวมทั้งในองค์กรต่าง ๆ โดยการประชุมในรูปแบบนี้ จำเป็นต้องมีขั้นตอนฝึกปฏิบัติให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งตามปกติแล้วจะมีจำนวนสมาชิกเข้าร่วมประชุมไม่มาก ทำให้จำนวนบุคลากรเพียงพอกับอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นฝึกปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญสมาชิกในห้องประชุมต้องร่วมกันศึกษา ศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติเพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามหัวข้อประชุมในครั้งนั้น หัวใจสำคัญของการประชุมในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบทดสอบแก่บุคลากร เป็นต้น

ข้อดี

- สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- มีขั้นตอนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ได้พัฒนาทักษะ

ข้อด้อย

- ไม่เหมาะกับช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
- ใช้เวลาเตรียมขั้นตอนมาก รวมทั้งต้องจัดทำอย่างเป็นระบบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนกอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทั้งนี้

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุภกรณ์ วังสระ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก

.....คตจ
ทลจ. ...ทา.
.....ร้าง
.....พิมพ์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก

ที่ ๔๔๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายศุภกรณ์ วังสระ)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก


พ.ศ. ๒๕๖๖
นางสาว...
นาง

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

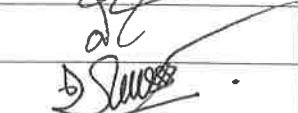


ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 22 มิถุนายน 2566 เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายศุภกรณ์ วงษ์สระ	ประธานกรรมการ	
2	สิบตำรวจโทอุเทน สถาบัน	กรรมการ	
3	นางศิริมา โคตรมา	กรรมการ	
4	นายประมวล อวดกล้า	กรรมการ	
5	นางสท้าน อวดกล้า	กรรมการ	
6	นายอดุลย์ วันวินัย	กรรมการ	
7	พันจ่าเอกสิทธิชัย สมวงษ์	กรรมการและเลขานุการ	พ.จ.อ. 
8	นางจันทร์เรียม คำคูเมือง	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 22 มิถุนายน 2566 เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายศุภกรรณ์ วังสระ	ประธานกรรมการ	นายศุภกรรณ์ วังสระ
2	สืบทวีพร วิทยุเทน สถาน	กรรมการ	สืบทวีพร วิทยุเทน สถาน
3	นางศิริมา โคตรมา	กรรมการ	ศิริมา โคตรมา
4	นายประมวศ อวดกลา	กรรมการ	ประมวศ อวดกลา
5	นางสทาน อวดกลา	กรรมการ	สทาน อวดกลา
6	นายอดุลย์ วันวินัย	กรรมการ	อดุลย์ วันวินัย
7	พันจ่าเอกสิทธิชัย สมวงษ์	กรรมการและเลขานุการ	พันจ่าเอกสิทธิชัย สมวงษ์
8	นางจันทร์เรียม คำคูเมือง	ผู้ช่วยเลขานุการ	จันทร์เรียม คำคูเมือง

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ที่ 443/2566 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

1.1.1	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
1.1.2	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
1.1.3	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
1.1.4	ผู้อำนวยการการศึกษา	กรรมการ
1.1.5	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
1.1.6	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
1.1.7	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
1.1.8	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี
2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ศึกษาวิเคราะห์การประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
4. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
5. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้
 - 5.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 5.2 การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ใน ส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
6. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
 - 6.1 เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

6.2 การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด
เท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับ
ตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

6.3 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ
การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่
ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น
ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอให้คณะกรรมการกลาง
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งก่อน

6.4 การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณา
เหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้ง
ประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน
และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

6.5 การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ
ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงาน
นั้นได้

6.6 ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่
ให้องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีควม
จำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง)
ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

6.7 การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา
ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการ เสนอข้อมูลโดย
กรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.อบต. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือ จะต้องรายงาน
ข้อมูลตามแบบ 1-5 อย่างครบถ้วน

7. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.
8. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ 40 เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายศุภกรณ์ วงษ์สระ - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำ **ประธานกรรมการ** แผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 กระบวนการที่จะกำหนด ตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วน ราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้ผู้ช่วยเลขาชี้แจงให้ คณะกรรมการทราบด้วย

นางจันทร์เรียม
ผู้ช่วยเลขานุการนั้น -การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วม สร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของตำบลโนนกกอก ให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก “ พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประสาน ภาคประชารัฐ ส่งเสริมการเกษตรให้มั่นคง มั่งคั่งหวังคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ” การพัฒนาตำบล โนนกกอกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่ จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนา อาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลวงศิริ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ : การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

- ในการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน 3 ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังคะ ในการเสนอขอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุข ๙ และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งการพิจารณาปริมาณงานแต่ละกองนั้น ทางหัวหน้าส่วนราชการได้เสนอมาแล้ว และทางนักทรัพยากรบุคคล ได้สรุปปริมาณงานตามลำดับ จึงขอเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 3 ปี ต่อที่ประชุมคะ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 25.68 จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าธรรมเนียมดังกล่าวด้วยคะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ ฝ่ายเลขานุการนั้น ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการได้ส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้คะ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารภาคผนวก ก. นะคะ

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี $196,880 \div 82,800$

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.38

2. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี $1,663,265 \div 82,800$

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.09

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี $867,240 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.47

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี $1,032,920 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี $592,520 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.12

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี $1,683,260 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.33

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี $277,470 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.35

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี $150,480 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.82

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น $6,464,035 \div 82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ

78.07 อัตรา จำนวนคนที่มีอยู่จริง 72 อัตรา

นายศุภกรณ์ วังสระ
ประธานกรรมการ - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น
ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ ปลัด
สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข ฯ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม
และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วน
ราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายงานราชการ
โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในบุคลากรเป็นหลัก
เชิญเลยครับ

พ.จ.อ.สิทธิชัย สมวงษ์ - สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 19 ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ
หัวหน้าสำนักงานปลัด 5 ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง 14 ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	พันจ่าเอกสิทธิชัย สมวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด	
2	นางจันทร์เรียม คำคูเมือง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
3	นางจิตาภา เลิศชยางกูร	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ ชำนาญการ	
4	วาง	เจ้าพนักงานธุรการ	
5	พ.อ.อ.พิพัฒน์พงษ์ หมูหมื่นศรี	จพง.ป้องกัน ฯ ปฏิบัติงาน	
6	นางสมจิตร ทัดไทย	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
7	นายขุน เหล็กวงษ์	ผช.นักวิชาการเกษตร	
8	นางสาวสาวิตรี ชี้นนทขุม	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
9	นางสาวสุพาทิพย์ แก้วธานี	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	
10	นายณัฐพงษ์ เสนาหมื่น	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
11	นายประดิษฐ์ หมูพราหมณ์	พนักงานขับรถยนต์	
12	นายสุดใจ แสนสุด	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	
13	นายเอกชัย คงโนนกกอก	พนักงานดับเพลิง	
14	นายเมษา มีอชัยภูมิ	พนักงานดับเพลิง	
15	นายบุญจวน คงโนนกกอก	นักการภารโรง	
16	นายธนภัทร ชัยชัยกุล	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	
17	นายวุฒิตักดี นอกสระ	พนักงานขับรถยนต์	
18	นางละนงค์ คงโนนกกอก	แม่บ้าน	
19	นายบุญมี หาพรหม	นักการภารโรง	

สำนักปลัด มีตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ วางเดิม เนื่องจากพนักงานสวนตำบล ลาออกจาก
ราชการ เพื่อไปบรรจุ เข้ารับราชการสำนักงานอัยการสูงสุดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งดังกล่าวเป็น
ตำแหน่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 และได้ตั้งเงินเดือนไว้ให้เรียบร้อยแล้ว ยังไม่ขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

นางสท้าน อวดกล้า - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่
ดังนี้ ค่ะ

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	ว่าง	ผู้อำนวยการกองคลัง	
2	นางสทาน อวดกลา	นักวิชาการเงินและบัญชี	
3	นางสาวพัชรกร อุกแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
4	นางสาวพัชรพร โชคบัณฑิต	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
5	นายธีรพัฒน์ ศิริสุวรรณ	จพง.จัดเก็บรายได้	
6	นางจันทิwa สุญานาง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
7	นางกัลยกร แก้วเมืองกลาง	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	
8	นางสาวกรวรรณ คงโนนกก	ผช.จพง.การเงิน ฯ	
9	นางสาววิภาวี วันวินัย	ผช.จพง.พัสดุ	
10	นางสาวธัญญารัตน์ แก้วเมืองกลาง	ผช.จพง.พัสดุ	

ในส่วนของกองคลัง ตอนนี มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ว่าง จำนวน 1 อัตรา ได้ร้องขอให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้ ตั้งนั้นแล้ว ยังคงตำแหน่งไว้ และได้ตั้งงบประมาณไว้รองรับเรียบร้อยแล้ว ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ

นายอดุลย์ วันวินัย - กองช่าง มีอัตรากำลัง ดังนี้ครับ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ร้องขอ ก.อบต.
2	-ว่าง-	วิศวกรโยธา	ว่างเดิม
3	-ว่าง -	นายช่างโยธา	ว่างเดิม
4	นายอดุลย์ วันวินัย	นายช่างโยธา	
5	นายภานุวัฒน์ ภาษา	ผช.นายช่างโยธา	
6	นายบุญช่วย อุดมบัว	ผช.นายช่างไฟฟ้า	
7	นางสาวสุวิมล ดีหามแห	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
8	นายสังคม วินทะชัย	ผช.เจ้าพนักงานประปา	
9	นางสาวแสงจันทร์ หอมระหัด	ผช.นายช่างเขียนแบบ	
10	นายอนุชา ขุนใหญ่	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	

กองช่าง มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ว่าง และได้ ร้องขอ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้แล้ว และได้ตั้งงบประมาณไว้แล้ว ตำแหน่งวิศวกรโยธาตำแหน่งนายช่างโยธา ว่างเดิม เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลได้เสียชีวิต ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและมีความสำคัญ จึงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 และได้ตั้งเงินเดื่อนไว้ให้เรียบร้อยแล้ว

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	-ว่าง-	ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ	ร้องขอ ก.อบต.
2	นางยุพาพร อินธิไชย	นักวิชาการสุขาภิบาล	
3	นางสาวกรชวัล เทพวงศ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
4	นายประเสริฐ บัวสระ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
5	นายเอรวัฒน์ พันธุ์ยาง	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	
6	นายนิรัตน์ ยศรุ่งเรือง	พนักงานขับรถกู้ชีพ	
7	นายชัช เกตุบุญ	พนักงานขับรถกู้ชีพ	

- ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีเพียงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง และได้ร้องขอ ต่อ ก.อบต.ให้ดำเนินการให้ และตั้งงบประมาณไว้เรียบร้อยแล้วคะ

กองการศึกษา - กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายประมวล อวดกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	
2	นางวาลิกา วาจนอย	นักวิชาการศึกษา	
3	นายจุฑาวุฒิ กองคำ	นักวิชาการวัฒนธรรม	
4	นางบุญเรียง วงษ์คำ	ครู ชำนาญการ	
5	นางบัวแพง ยศรุ่งเรือง	ครู ชำนาญการ	
6	นางยุภาพร ดีหามแห	ครู ชำนาญการ	
7	นางสฤติย์ สันติชัยรัตน์	ครู ชำนาญการ	
8	นางอนุรัักษ์ ศรีจินดา	ครู	

9	นางสาวประนิตดา จะแจ้ง	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
10	นางเอื้องฟ้า แสนสระ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
11	นางลำดวน โลมะบุตร	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
12	นายยุทธภูมิ ชูบไสย	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
13	นางสาวสิริบุญรัตน์ ชัยชนะกลาง	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
14	นางปัญญา ชินรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
15	นางสาวพรเพชร เพียพิมพ์เพิ่ม	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
16	นางสาวสาริตา ทาภักดี	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
17	นางณัฐพร ทองคำ	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
18	นางสาวนันทิชา ชินรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	
19	นางสาวปัทมา บุราณ	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขณะนี้ยังคงมีอัตรากำลังที่เพียงพออยู่ ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ครับ

ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เรานั้น อัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้ค่ะ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นางศิริมา โคตรมา	ผอ.สวัสดิการสังคม	
2	พันจาเอกอรรถเดช เพ็งจันทิก	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
3	นางสาวรัชนิกร บุราณ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

ส.ต.ท.อุเทน สถาน หน่วยตรวจสอบภายใน - มีอัตรากำลัง จำนวน 1 อัตรา 1 ตำแหน่ง ดังนี้
กรรมการฯ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

มีตำแหน่งที่ว่าง 1 อัตรา และมีการตั้งงบประมาณ ร้องรับไว้แล้ว รอรับการโอน(ย้าย)

นายศุภกรณ์ วงสระ ฯ - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ประธานกรรมการ

ส.ต.ท.อุเทน สถาน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และการกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่ผู้ช่วยเลขานุการนำมาให้ดู ในความคิดของดิฉัน ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ซึ่งตามร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ที่นำมาเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พิจารณานี้ จะเห็นว่าข้อมูลครบถ้วนแล้ว

**นางจันทร์เรียม
ผู้ช่วยเลขานุการ**

- ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ในครั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก พึงเลือกตั้งนายกเทศมนตรี (กรณีแทนตำแหน่งที่ว่าง) และ กกต.จังหวัดชัยภูมิ ยังไม่ประกาศผลรับรอง การทำแผนอัตรากำลัง ฯ จึงขอทำตามกรอบเดิมของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ไว้ก่อนนะค่ะ ส่วนการของกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการขอยุบเลิกตำแหน่ง ต่าง ๆ หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 จึงจะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไปค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบกับการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

นายฐานกรณ์ ฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ประธานกรรมการ

เลิกประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางจันทร์เรียม คำคูเมือง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศุภกรณ์ วงสระ)

ประธานกรรมการ

