



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมให้มีความเหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕



๑. หลักการและเหตุผล

๑

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการรองรับ ความเจริญเติบโตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ที่ได้รับการแต่งตั้งตาม คำสั่ง อบต.โนนพะยอม ที่ ๓๕๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ตามกฎหมายจัดตั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย



การดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข



อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและกาแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละงานส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้



วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engine) อันจะนำไปสู่การใช้วัตรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความ ต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนงาน ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนบางสายมีสภาพชำรุดเสียหายสัญจรไปมาไม่สะดวก
๑.๒ เส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตรมีไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ชำรุดเสียหายเป็น อุปสรรค ต่อการขนส่งพืชผลทางการเกษตร

- ๑.๓ ไฟฟ้าส่องสว่างตามท้องถนนมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
- ๑.๖ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๑.๗ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน
- ๑.๘ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๙ ปัญหาไม่มีบ่อกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๓ การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ปัจจัยการผลิตมีจำกัดและราคาสูง
- ๒.๕ กลุ่มและองค์กรทางการเกษตรยังไม่เข้มแข็ง
- ๒.๖ ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผล ในชุมชน รวมทั้งที่ว่างขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
- ๒.๗ พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
- ๒.๘ ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
- ๒.๙ การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง



๓. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจปัญหาสุขภาพอนามัย
- ๓.๒ ขาดแคลนอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๓.๓ ขาดแคลนบุคลากร มีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนอย่างไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ สนามกีฬาที่ได้มาตรฐานไม่เพียงพอ
- ๓.๕ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ
- ๓.๖ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๗ การส่งเสริมศิลป จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

๔. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔.๒ แหล่งน้ำ คูคลองตันเขิน
- ๔.๓ ดินที่ใช้ในการเกษตรคุณภาพต่ำ
- ๔.๔ ขาดสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม / ขยะมูลฝอย

๕. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๕.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน
- ๕.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย
- ๕.๓ ทรนงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ใน อบต.

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมได้คัดเลือกวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าว กลุ่มปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงและก่อสร้างเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ปรับปรุงและก่อสร้างเส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่างตามท้องถนน
- ๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะตามหมู่บ้าน
- ๑.๕ ปรับปรุงและขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๑.๖ จัดหาแหล่งน้ำที่จะนำน้ำมาเพิ่มปริมาณน้ำในแหล่งน้ำที่ขาดแคลน
- ๑.๗ ขุดลอกแหล่งน้ำ คู คลองที่ตันเขิน
- ๑.๘ บ่อกำจัดขยะ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงพันธุ์พืชและบำรุงดิน
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมกลุ่มของเกษตรกรให้มีพลังและความเข้มแข็งเพียงพอในการต่อรองราคาผลผลิตและกำหนดเป้าหมายการผลิต
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระเพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น
- ๒.๔ จ้างแรงงานประชาชนในพื้นที่ให้ทำงานโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและ

หาแหล่งงานใหม่



๒.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิต

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจตัวใหม่ ๆ ให้หลากหลายและสนองความ

ต้องการของตลาด

๒.๗ จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต

๓. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๓.๑ รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๒ จัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์และเวชภัณฑ์

๓.๓ จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน

๓.๔ จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร

๓.๕ จัดหาอุปกรณ์เด็กเล่นให้กับหมู่บ้านที่ยังขาดแคลน

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

๓.๗ จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาให้กับเด็กเยาวชนและประชาชนทั่วได้เล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๓.๘ รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงโทษของยาเสพติด

๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น

๓.๑๐ รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรค

๓.๑๑ ปรับปรุงที่สาธารณะให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๑๒ จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนปลูกต้นไม้ตามที่สาธารณะและส่วนบุคคล

๔.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพดิน

๕. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่

๕.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถใน
ปฏิบัติงาน

๕.๓ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้อบรมปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๕.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร

๕.๕ จัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

๕.๖ จัดให้มีเสียงตามสายวารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๗ จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้างตาม
โครงการต่าง ๆ

๕.๘ จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำ
กลุ่มอาชีพเพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำ

๕.๙ การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน




ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
โนนพะยอม จากการประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจร</p> <p>๒. ระบบไฟฟ้า น้ำประปา ยังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ</p> <p>๓. ปัญหาน้ำท่วมขัง</p> <p>๔. ระบบบริหารจัดการน้ำใช้</p>	<p>- ตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน</p> <p>- จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน</p> <p>- ปรับปรุงวางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ</p> <p>- วางแผนการบริหารจัดการน้ำกินน้ำใช้อย่างมีระบบ ขุดลอกคูคลองระบบการจัดการแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพ</p>
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<p>๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๒. ปุ๋ยราคาแพง</p> <p>๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME</p>	<p>- จัดตั้งตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของชุมชน/ประกันราคาพืชผล</p> <p>- ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต</p> <p>- จัดให้ความรู้ในการบริหารจัดการระบบธุรกิจชุมชนให้ประชาชนได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง</p>



ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ด้านคุณภาพชีวิต	<p>๑. เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี น้ำท่วม ไฟไหม้ สมพายุ ทำให้เกิดความเสียหายทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านพักอาศัย</p> <p>๒. เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามยาเสพติด</p> <p>๓. พิกار ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง</p> <p>๔. โรคติดต่อและโรคระบาดยังคงเกิดเป็นประจำทุกปี</p>	<p>- ให้ความรู้กับประชาชน ในการป้องกันและเฝ้าระวังการเกิดภัยพิบัติเพื่อลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>- ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน</p> <p>- สร้างความตระหนักให้กับประชาชนถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด ส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนเน้นให้มีการมีส่วนร่วมของชุมชนจัดทำข้อมูลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากให้เป็นปัจจุบันจัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้าช่วยเหลือและดูแลให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p> <p>- อบรมให้ความรู้ การป้องกัน และการรักษา แก่ประชาชน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคระบาด</p>
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑. สารพิษตกค้างในแหล่งน้ำตามธรรมชาติ</p> <p>๒. ขยะมูลฝอยในครัวเรือน</p> <p>๓. น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม</p> 	<p>- อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเกษตรและชีวิตประจำวัน</p> <p>- ปลูกจิตสำนึกให้ลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดขยะที่กำจัดยากและเป็นมลพิษ</p> <p>- แนะนำให้ทุกครัวเรือนขุดหลุมขยะ</p> <p>- ตั้งธนาคารขยะในชุมชน</p> <p>- สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการขยะให้เป็นปู้ใช้ใน การเกษตร</p> <p>- ให้ความรู้ ความเข้าใจ ถึงผลกระทบจากน้ำเสีย และให้ความรู้ในการวางระบบการกำจัดน้ำเสีย</p>



ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ด้านการเมืองและการบริหาร	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ และโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนองและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ</p> <p>๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง ไม่เห็นความสำคัญและคิดว่าการเมืองเป็นไกลตัว</p>	<p>- สร้างความตระหนักและให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเสนอ และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน</p> <p>- สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และให้ประชาชนเข้าใจว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ</p>



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม ๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
ด้านเศรษฐกิจ ๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวนและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ	ด้านเศรษฐกิจ ๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข ๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา ๒. มีสถานอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล ๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล	ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ ๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้ ๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง ๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ ๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น ๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย ๕. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ



ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</p> <p>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT</p> <p>๕. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย</p> <p>๖. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>๗. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ</p> <p>๘. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๙. สถานะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น</p>	<p>๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท</p> <p>๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบต่อให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น</p> <p>๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น</p>



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม สามารถกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การสาธารณสุขโรค
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

ฯลฯ



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมมีความเหมาะสม คือ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม กำหนดส่วนราชการ ๔ กอง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ รายรับจริงจำนวน ๔๙,๘๙๔,๒๒๐.๔๑ บาท รายจ่ายจริงจำนวน ๔๓,๘๑๔,๙๒๑.๗๘ บาท และประมาณการรายรับราย - จ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๕๓,๖๑๓,๓๗๔ บาท จำนวนเขตพื้นที่ในตำบล ๑๐ หมู่บ้าน พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒ คน

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมยังไม่จำเป็นในการเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป		๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่		๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ		๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
	๑.๔ งานนิติการ		๑.๔ งานนิติการ	
	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม		๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	
	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงินและบัญชี		๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน		๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๒.๓ งานพัฒนารายได้		๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง		๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
	๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ		๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๑ งานบริหารการศึกษา		๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน		๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและ เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน



คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น.กลาง) (๑)	๑	ปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น.กลาง/ต้น)	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น.ต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น.ต้น)	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๓.๑ หน.สำนักปลัด อบต. (นบ.งานทั่วไป. อำนวยการต้น) (๑)		๓.๑ หน.สำนักปลัด อบต. (นบ.งานทั่วไป. อำนวยการต้น)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ว่าง
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)		๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	
	๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)		๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	
	๓.๕ พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป) (๑)		๓.๕ พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)	ว่าง
	งานการเจ้าหน้าที่		งานการเจ้าหน้าที่	
	๓.๖ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)		๓.๖ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	



ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ		งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
	๓.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) (๑)		๓.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	
	งานนิติการ		งานนิติการ	
	๓.๘ นิติกร (ปก./ชก) (๑)		๓.๘ นิติกร (ปก.)	
	งานสวัสดิการสังคม		งานสวัสดิการสังคม	
	๓.๙ นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)		๓.๙ นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	
	๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.) (๑)		๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.)	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๓.๑๑ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.) (๑)		๓.๑๑ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	๓.๑๒ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)		๓.๑๒ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบ.งานคลัง, อำนวยการต้น) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบ.งานคลัง, อำนวยการต้น)	
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.) (๑)		๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	
	๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)		๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	
	๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)		๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ว่าง
	งานพัสดุและทรัพย์สิน		งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.) (๑)		๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	
	งานพัฒนารายได้		งานพัฒนารายได้	
	๔.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)		๔.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง, อำนวยการต้น) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง, อำนวยการต้น)	
	งานแบบแผนและก่อสร้าง		งานแบบแผนและก่อสร้าง	
	๕.๒ นายช่างโยธา (ชง.) (๑)		๕.๒ นายช่างโยธา (ชง.)	
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (พง.) (๑)		๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	
	๕.๔ นายช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ) (ถ่ายโอน) (๑)		๕.๔ นายช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ) (ถ่ายโอน)	
	งานสำรวจและออกแบบ		งานสำรวจและออกแบบ	
๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
	๖.๑ ผอ.กองการศึกษาฯ (นบ.งานศึกษา) (อำนวยการต้น) (๑)		๖.๑ ผอ.กองการศึกษาฯ (นบ.งานศึกษา) (อำนวยการต้น)	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		๖.๒ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนพะยอม	กำหนดใหม่
	๖.๓ ครู อันดับ คศ.๒ (๑)		๖.๓ นักวิชาการศึกษา (ปก.)	
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)		๖.๔ ครู อันดับ คศ.๓	
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)		๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
			๖.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)		๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น (กลาง/ต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นบ.งานท้องถิ่น (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
	๓.๑ หน.สำนักปลัด อบต. (นบ.งานทั่วไป) (ต้น) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ พนักงานสูบน้ำ (ว่าง) งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) งานนิติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๘ นิติกร (ปก.) งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๙ นักพัฒนาชุมชน (ชก.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๑ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) งานวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๒ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบ.งานการคลัง) (ต้น) งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบท.งานช่าง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
	๕.๒ นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
	๕.๔ นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	เกษียณ (ยุบ) ๓๐ ก.ย.๖๘
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	-								
๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๑ ผอ.กองการศึกษาฯ (นบท.งานศึกษา)(ต้น)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนพะยอม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๓ นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	๖.๖ ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๑	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๓๓	-	-	-๑	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลา (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตร่าไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างต่อปีในงบประมาณ 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างต่อปี	ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)			2567	2567	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	-	548,040	1	1	19,680	19,680	19,680	567,720	567,720	567,720	(45,670)ค่ากลาง
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	475,560	1	1	15,240	15,240	16,440	491,280	491,280	492,000	(39,630)
3	สำนักปลัด อบต.													
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	396,000	1	1	13,320	13,320	13,080	409,320	409,320	409,080	(33,000)
4	นักจัดกิจกรรมทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(29,610)ค่ากลาง
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	249,360	1	1	10,080	10,440	10,560	259,440	259,800	259,920	(20,780)
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คนวุฒ)	1	1	194,280	1	1	7,800	8,160	8,520	202,080	202,440	202,800	(16,190)
7	พนักงานสุ่มน้ำ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
8	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	442,320	1	1	13,200	13,440	14,160	455,520	456,480	456,480	(36,860)
9	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ													
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	199,200	1	1	8,280	7,080	7,680	207,480	206,280	206,880	(16,600)
10	งานนิติการ													
10	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	194,640	1	1	8,640	7,560	7,560	203,280	202,200	202,200	(16,220)
11	งานสวัสดิการสังคม													
11	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	455,520	1	1	13,440	14,160	15,480	468,960	469,680	471,000	(37,960)
12	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ง.	1	1	194,280	1	1	8,760	9,240	9,000	203,040	203,520	203,280	(16,190)
13	งานเมืองเก่าและบรรพชิตศึกษา													
13	เจ้าพนักงานเมืองเก่าและบรรพชิตศึกษา	ช.ง.	1	1	307,920	1	1	11,040	10,920	11,280	318,960	318,840	319,200	(25,660)
14	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
14	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(29,610)ค่ากลาง
15	กิ่งคลัง													
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	409,320	1	1	13,320	13,080	13,200	422,400	422,400	422,520	(34,110)
16	งานการเงินและบัญชี													
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	1	1	168,360	1	1	6,840	6,840	6,960	175,200	175,200	175,320	(14,030)
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คนวุฒ)	1	-	138,000	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	143,760	144,000	(11,500)
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	1	1	298,200	1	1	9,480	12,960	13,440	307,680	311,160	311,640	(24,850)
19	งานพัสดุและทรัพย์สิน													
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	1	1	268,800	1	1	8,880	9,120	8,880	277,680	277,920	277,680	(22,400)
20	งานพัสดุและทรัพย์สิน													
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	1	1	381,120	1	1	12,360	12,960	13,440	393,480	394,080	394,560	(31,760)
21	งานแผนและก่อสร้าง													
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	475,560	1	1	15,240	15,720	16,440	490,800	491,280	492,000	(39,630)

สำนักงานตรวจการแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร

 วันที่ 25.4.2566

 เห็นชอบ / ไม่เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยะ/ ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าแรง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
22	นายช่างโยธา	ขง.	1	1	313,440	1	1	1	10,920	11,160	11,040	324,360	324,600	324,480	(26,120)			
23	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	1	1	194,280	1	1	1	8,760	9,240	9,000	203,040	203,280	203,280	(16,190)			
24	นายช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ)(ถ้ายโอน)	สง.ประจำ	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ยบ)			
	งานสำรวจและออกแบบ																	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
25	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ด้น	1	-	393,600	1	1	1	13,620	13,620	13,620	307,620	317,340	407,220	(32,800)ค่ากลาง			
26	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. โนนพะยอม		1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)			
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
27	นักวิชาการศึกษา	ปลก.	1	1	214,560	1	1	1	7,680	7,680	7,680	222,240	222,240	222,240	(17,880)			
28	ครูชำนาญการพิเศษ	(คศ.3)	1	1	355,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	63,240	1	1	1	6,960	7,200	7,440	70,200	70,440	70,680	เงินอุดหนุน 000-annu5.270			
30	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	62,760	1	1	1	6,840	7,200	7,440	69,600	69,960	70,200	เงินอุดหนุน 000-annu5.230			
31	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	168,840	1	1	1	6,840	7,080	7,320	175,680	175,920	176,160	(14,070)			
32	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
33	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
34	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปลก.	1	1	308,040	1	1	1	9,960	10,200	10,800	318,000	318,240	318,840	(25,670)			
	รวม		34	27		34	34	33				8,530,740	8,572,020	8,692,020				
												1,706,148	1,714,404	1,738,404				
												10,236,888	10,286,424	10,430,424				
												18.18	17.40	16.81				
												53,613,374	59,108,745	62,064,182				

การออกข้อมูลของนี้

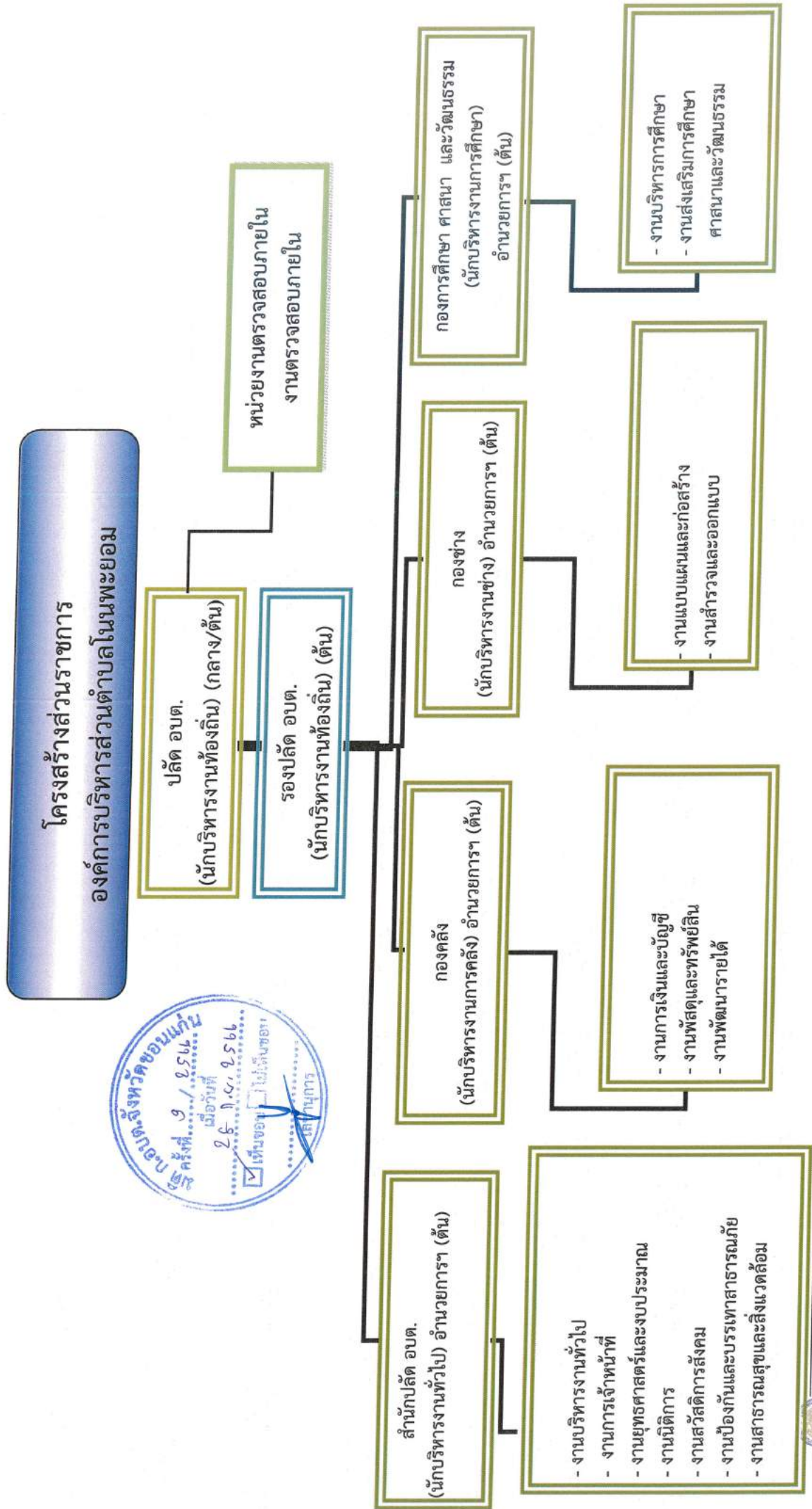


เพิ่ม 5% เพิ่ม 5% เพิ่ม 5%

- (5) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%
- (6) ความเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น
- (7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (8) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566



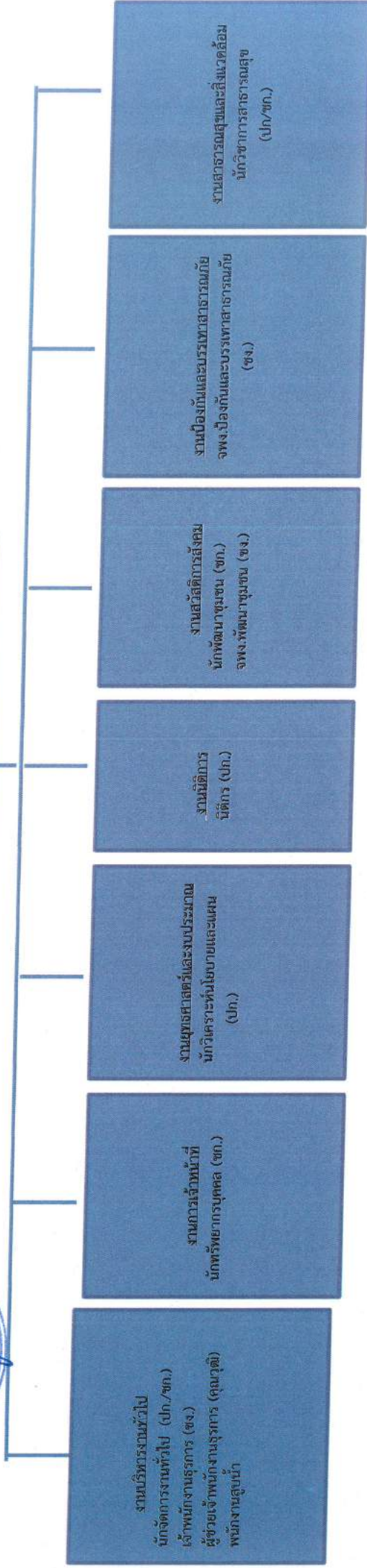
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)

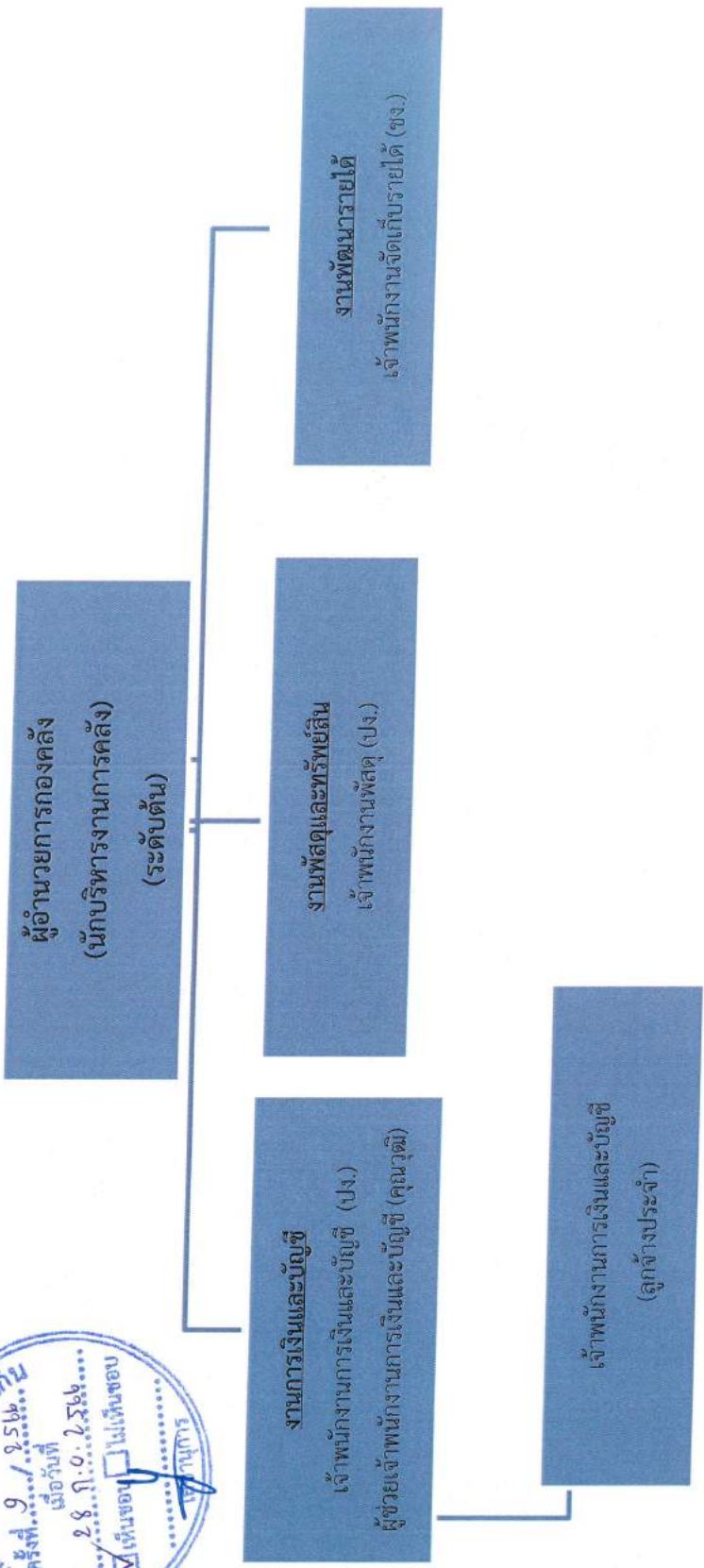
ตราครุฑ
ครุฑที่ ๑ / ๑.๑.๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๑๐.๐๑.๒๕๖๖
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
นาย 



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๒	๒	๒	-	-	-	๑	-	๙



โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		
ระดับ																
จำนวน						๑							๑			๕



โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(ในกำกับราชการช่าง ระดับต้น)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

งานก่อสร้าง

นายช่างโยธา (ชง.)
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)

นายช่างไฟฟ้า(ถ่ายโอน) ลูกจ้างประจำ



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน					ปฏิบัติงาน
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๔



โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา) อำนาจยกรา (ต้น)

งานบริหารงานการศึกษา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักวิชาการศึกษา (ปก.)

ครูชำนาญการพิเศษ คศ.๓

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑					ค.ศ.๒
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๗



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
-	ป.โท	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	84,000	716,040
นายพิเชษฐศักดิ์ สุระประจิด	ร.ม.	05-3-00-1101-002	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	05-3-00-1101-002	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	(7,000 x 12) 42,000	517,560
นางนิชนันท์ เวียงแก้ว	ร.ป.ม.	05-3-01-2101-001	(นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	05-3-01-2101-001	(นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	(3,500 x 12) 42,000	438,000
-	ป.ตรี	05-3-01-3101-001	(นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	05-3-01-3101-001	(นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	(3,500 x 12) -	355,320
นางสาวฉงกัญญา พระนคร	ร.ม.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(ค่ากลางเงินเดือน) 442,320	355,320 (ว่าง)
นางสาวพนิดา โสภากา	บ.ร.บ.	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	-	442,320
นางสาวยุวรัตน์ ขอบคำ	บ.ร.บ.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	(36,860 x 12) 249,360	249,360
นางสาวสุนิษา แมนเกลียง	น.บ.	05-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	05-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	(20,780 x 12) 199,200	199,200
นางสาวพวงมาน ทองวิเศษ	ร.ม.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	(16,600 x 12) 194,640	194,640
นายภพธร สุขชัย	ร.ป.ม.	05-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	05-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ง.	(16,220 x 12) 455,520	455,520
นายธนากร สูงดี	ป.ว.ส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างเครื่องและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างเครื่องและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	(37,960 x 12) 194,280	194,280
								(16,190 x 12) -	307,920
								(25,660 x 12) -	307,920



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/วิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
-	ป.ตรี	05-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ./ชก.	05-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
นางสาวชญาดา คำสุข	ปวส.(บัญชี)	01-ภ-001	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	01-ภ-001	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	194,280	-	-	194,280
-	ม.6	01-ท-001	คนงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	01-ท-001	คนงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	(16,190 x 12)	-	-	108,000
นางพรรณณี คำระกาย	บธ.บ.	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(9,000 x 12)	-	-	(ว่าง)
นางสาวมยุรี แก้ววตา	ปวส.	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	409,320 (34,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	451,320
นางสาวรัชชาภรณ์ ทัดกพรหม	ปวช.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	168,360 (14,030 x 12)	-	-	168,360
นางสาวดวงใจ จูมพันธ์	บธ.บ.	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	268,800 (22,400 x 12)	-	-	268,800
นายวิรัช แหลมคม	ปวช.(บัญชี)	04-ล-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	04-ล-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	381,120 (31,760 x 12)	-	-	381,120
-	ปวส.	04-ภ-002	ผช.จพง.การ.เงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	04-ภ-002	ผช.จพง.การ.เงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	298,200 (24,850 x 12)	-	-	298,200
นายชยานนท์ อุปฮาด	วศ.บ.	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
นางเรวดี ดวงสุวรรณ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	475,560 (39,630 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	517,560
นายชัยรัตน์ พร้อมสันเทียะ (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	ปวส.	05-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	05-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440
นายทักษิณ มีศรี	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	05-อ-001	นายช่างไฟฟ้า	ลจ.ประจำ	05-อ-001	นายช่างไฟฟ้า (ถ่ายโอน)	ลจ.ประจำ	194,280 (16,190 x 12)	-	-	194,280
								323,760 (26,980 x 12)	-	-	323,760



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
-	ป.ตรี	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
นายปณวัฒน์ มีเงิน	ร.บ.บ.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	05-3-08-6600-065	ผอ.ศพด. อบต.โนนพะยอม	ต้น	214,560	-	-	214,560 (กำหนดใหม่)
นางบัวจอก ไทยทอง	ศษ.ม.	05-3-08-2202-081	ครูชำนาญการ	ศษ.2	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	(17,880 x 12)	67,200	-	490,320
นางนงนภารัตน์ จงคำ	ศษ.บ.	08-อ-002	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-อ-002	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	355,920 (29,660 x 12)	(5,600 x 12)	67,200	490,320
นางสาวศุภลักษณ์ เมืองขวา	ศษ.บ.	08-อ-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-อ-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	171,240	-	-	171,240
นางสาวโชติรส บัวแสง	ศษ.บ.	08-ก-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-ก-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	(14,270 x 12)	-	-	171,840
นางภรณ์ โสภ	ศษ.บ.	08-อ-004	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-ก-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	168,840	-	-	168,840
นางรัตติยา โสภ	ศษ.บ.	08-อ-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-อ-004	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	(14,070 x 12)	-	-	108,000
นางสาวกนพร นาทิ	บ.ร.บ.	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	08-อ-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
					05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	(9,000 x 12)	-	-	108,000
								308,040	-	-	308,040
								(25,670 x 12)	-	-	308,040





๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๖๖ กันยายน ๒๕๖๖ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๑ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่าง ๑ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ของตน



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

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลโนน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับโดยจัดให้มี

๑. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
 ๒. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 ๓. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
 ๔. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ดำเนินการตามฐานะทางการคลัง
 ๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบทคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นเพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 ๖. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เป็นต้นว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก ข
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	ท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๐	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย	✓	✓	



๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายก อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายก อบต./เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	



- ๔ หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาอบต. ประธานสภา/รองประธานสภา
อบต. จำนวน ๒ ราย ✓
- ๕ หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาอบต. ๘ ราย ✓

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต.	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาคุณงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	



๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๔๐ ราย	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล



๔. หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาอบต. ประธานสภา/รองประธานสภา
อบต. จำนวน ๒ ราย ✓
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาอบต. ๘ ราย ✓

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต.	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาคุณาณด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ



๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๔๐ ราย	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๒๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑ ๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ



รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้น มิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- (๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ-
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๙) สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๑๐) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๑๑) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๑๒) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๑๓) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๑๔) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๑๕) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๑๖) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๑๗) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๑๘) การส่งเสริมอาชีพ การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ
- (๑๙) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย



๑.๒ งานกาารเจ้าหน้าที มีหน้าทีเกี่ยวกับ

- (๑) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๒) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๓) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๔) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๕) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๗) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- (๘) การพัฒนาบุคลากร
- (๙) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- (๑๐) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๑) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๒) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าทีเกี่ยวกับ

- (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย
- (๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน
- (๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- (๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานนิติการ มีหน้าทีเกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินคดี ฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การสอบสวนและวินัยพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การตราข้อบัญญัติที่มีใช้ข้อบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย
- (๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าทีเกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- (๒) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแก่องค์กรชุมชน
- (๓) งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา
การอนามัย และสุขภาพ
- (๔) งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไป
บริการ แก่ประชาชนในพื้นที่
- (๕) งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่



- (๖) งานสังคมสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- (๗) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส
- (๘) งานส่งเสริมกีฬา
- (๙) งานถ่ายโอนภารกิจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของ กรมส่งเสริมการเกษตร, กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม, การเคหะแห่งชาติ, สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, กรมประมงและกรมป่าไม้
- (๑๐) งานกิจกรรม ๕ ส ในโซนความรับผิดชอบ
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
- (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
- (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
- (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย
- (๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) งานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- (๔) งานกิจกรรม ๕ ส ในโซนความรับผิดชอบ
- (๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การซื้อและการจ้าง
- (๒) การซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
- (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร



- (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการ ทรัพย์สินภายในกำหนด
- (๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นภายในกำหนด
- (๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษี ท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
- (๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
- (๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- (๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- (๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียด ทางด้านวิศวกรรม
- (๖) การศึกษาวิเคราะห์ทางด้านวิศวกรรม
- (๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- (๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน
- (๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า
- (๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- (๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาองค์กรการบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์กรความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
- (๓) การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



- (๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการ อันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖



(นายสมพร กองกะมุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบที่ ๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว ๒๘๒๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗,๒๒๘,๒๒๙ และ ข้อ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมพร กองกะมุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม



สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

ที่ ๒๒๓ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบที่ ๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบที่ ๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบที่ ๘ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๘๒๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบที่ ๘ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖

(นายสมพร กองกะมุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....

บัญชีแสดงงบบุคลากรของสำนักงานกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น
แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมที่ 623 /2566 ลงวันที่ พฤศจิกายน 2566

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/วิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	-	ป.โท	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	716,040
2	นายพิเชษฐศักดิ์ สุระประจิด	ร.ม.	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	475,560 (39,630 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	517,560
3	นางนิพนธ์นันทน์ เวียงแก้ว	ร.ป.ม.	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	396,000 (33,000 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	438,000
4	-	ป.ตรี	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่าง)
5	นางสาวณัชชากัญญา พรนคร	ร.ม.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	442,320 (36,860 x 12)	-	-	442,320
6	นางสาวพนิดา โสภ	บ.ร.บ.	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	05-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	249,360 (20,780 x 12)	-	-	249,360
7	นางสาวยุรัตน์ ขอบคำ	บ.ร.บ.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	199,200 (16,600 x 12)	-	-	199,200
8	นางสาวสุวิมลยา แนนเกลี้ยง	น.บ.	05-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	05-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	194,640 (16,220 x 12)	-	-	194,640
9	นางสาวพจมาน ทองวิเศษ	ร.ม.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	455,520 (37,960 x 12)	-	-	455,520
10	นายภาพร สุขชัย	ร.ป.ม.	05-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	05-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	194,280 (16,190 x 12)	-	-	194,280
11	นายอนนการ สูงดี (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	ป.วส.	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษ์	ปง.	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษ์	ชง.	307,920 (25,660 x 12)	-	-	307,920

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/วิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	-	ป.ตรี	05-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	05-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
13	นางสาวชญาดา คำสุข	ปวส.(บัญชี)	01-ก-001	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	01-ก-001	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	194,280	-	-	194,280
14	-	ม.6	01-ท-001	คณงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	01-ท-001	คณงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	(16,190 x 12)	-	-	108,000
15	นางพรณี คำระกาย	บธ.บ.	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	(9,000 x 12)	-	-	(ว่าง)
16	นางสมามยรี แก้วตา	ปวส.	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	05-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	409,320	42,000	(3,500 x 12)	451,320
17	นางสาวรัชราภรณ์ หัตถพรหม	ปวช.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	168,360	-	-	168,360
18	นางสาวดวงใจ จูมพันธ์	บธ.บ.	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	05-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	(14,030 x 12)	-	-	268,800
19	นายนิรติ แผลมคม	ปวช.(บัญชี)	04-ส-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ล.ง.ประจำ	04-ส-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ล.ง.ประจำ	268,800	-	-	268,800
20	-	ปวส.	04-ก-002	ผ.จพ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	04-ก-002	ผ.จพ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	(22,400 x 12)	-	-	381,120
21	นายชยานนท์ อุปาด	วศ.บ.	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	381,120	42,000	(3,500 x 12)	381,120
22	นางรวดี ดวงสุวรรณ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช.ง.	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช.ง.	298,200	-	-	298,200
23	นายชัยรัตน์ พร้อมสันธิยะ	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	05-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	05-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	(24,850 x 12)	-	-	138,000
24	นายทักษิณ มีศรี	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	05-อ-001	นายช่างไฟฟ้า	ล.ง.ประจำ	05-อ-001	นายช่างไฟฟ้า (ล.ง.ประจำ)	ล.ง.ประจำ	138,000	-	-	138,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/วิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
25	-	ป.ตรี	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600 (ว่างเดิม) กำหนดใหม่
26	-	-	-	-	-	05-3-08-6600-065	ผอ.ศพด. อบต.โนนพะยอม	ต้น	-	-	-	-
27	นายพนวัฒน์ มีเงิน	ร.ป.บ.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	214,560 (17,880 x 12)	-	-	214,560
28	นางบัวอาจ ไทยทอง	ศษ.ม.	05-3-08-2202-081	ครูชำนาญการ	คศ.2	05-3-08-2202-081	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.3	355,920 (29,660 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200	490,320
29	นางนงนภภรณ์ จงคำ	ศษ.บ.	08-อ-002	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-อ-002	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	171,240 (14,270 x 12)	-	-	171,240
30	นางสาวศุภลักษณ์ เมืองขวา	ศษ.บ.	08-อ-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-อ-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	171,840 (14,230 x 12)	-	-	171,840
31	นางสาวไฉตรัส บัวแสง	ศษ.บ.	08-ก-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	08-ก-003	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	168,840 (14,070 x 12)	-	-	168,840
31	นางภรณ์ โสภ	ศษ.บ.	08-อ-004	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-อ-004	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
33	นางรัตติยา โสภ	ศษ.บ.	08-อ-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-อ-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
34	นางสาวกนกพร นาทิ	บธ.บ.	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	308,040 (25,670 x 12)	-	-	308,040

ขอรับรองว่าอัตราข้างต้นปรากฏตามเอกสารหลักฐานและเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันจริง

นายพิเชษฐศักดิ์ สุระประจิด

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม



นายสมพร กองกะมุต
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม

