



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามนั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ และขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสงค์ ประสานศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2567

ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2567

ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569 ไปแล้วตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563 และเพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2567 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองขาม	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	18
7. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	21
8. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	39
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	44
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	46

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

1. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

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

2. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ให้เหมาะสม

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

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

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

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงาน

ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/
เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วน
ราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่ง
งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะ
ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วน
ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการ
สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการ
เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทน
ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ
และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำ
ให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีพื้นที่ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีลักษณะงานและพื้นที่ใกล้เคียงกัน จึงขอใช้การเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดดังนี้

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

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

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

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งเลขที่ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธี ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากกรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดประเภทบุคลากรดังนี้

(1) การจัดสรรประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องรับกับแนวทางการบริหารภายใน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่ง้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้จัดประเภท ของบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงาน ที่เน้นใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

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

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เป็น้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

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

(รายละเอียดตามข้อ 9 หน้า 28)

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานจริงและที่ใช้ในการปฏิบัติงานสรุปรวมทั้งองค์กรได้ดังนี้

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

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

4.1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลหนองขามอยู่ห่างจากอำเภอคอนสวรรค์ ประมาณ 12 กิโลเมตร มีพื้นที่

46 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

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

4.1.2 เขตการปกครองและประชาชน

ตำบลหนองขามแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|------------|---------------|
| หมู่ที่ 1 | บ้านฝาย |
| หมู่ที่ 2 | บ้านดอนไข่ดำ |
| หมู่ที่ 3 | บ้านฝาย |
| หมู่ที่ 4 | บ้านโนนแต่ |
| หมู่ที่ 5 | บ้านหนองตาไก่ |
| หมู่ที่ 6 | บ้านหนองฉิม |
| หมู่ที่ 7 | บ้านหนองขาม |
| หมู่ที่ 8 | บ้านโนนทอง |
| หมู่ที่ 10 | บ้านภูดิน |
| หมู่ที่ 11 | บ้านหนองตาไก่ |

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

4.1.3 โครงสร้างพื้นฐาน

4.1.3.1 โครงสร้างพื้นฐาน

1. ทางรถยนต์

ตำบลหนองขามมีทางคมนาคมทางบกที่สะดวก มีถนนหลักคือ ทางหลวงหมายเลข 2054
คอนสวรรค์-ลาดใหญ่ และที่เป็นทางหมายเลข 2065 สายหนองขาม - ท่านางแนว รวมทั้งถนนเชื่อมต่อระหว่าง
หมู่บ้านในตำบลอีกจำนวน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทาง บ้านฝาย - หนองโคก โนนแต่ - ยางหวาย , ถนน
รพช. 11060 และมีถนนเชื่อมการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

2. ทางน้ำ (ไม่มีการขนส่งทางน้ำ)

มีลักษณะเป็นแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรกรรม อยู่จำนวน 3 สาย คือ ลำน้ำชีซึ่งเป็นลำน้ำ
สายหลักที่ใช้ร่วมกันหลายตำบล คือ ตำบลหนองขาม , ตำบลโนนสะอาด , ตำบลยางหวายตำบลศรีสำราญ
นอกจากนั้นยังมีคลองส่งน้ำซึ่งเป็นคลองย่อยอีก ได้แก่ คลองลำน้ำก่า และคลองลำนาแซง เป็นลำน้ำที่
เกษตรกรบ้านโนนแต่ หมู่ 4,9 และบ้านโนนทอง หมู่ 8 ใช้ทำการเกษตร

4.1.3.2 การประปา มีประปาหมู่บ้านจำนวน 11 หมู่บ้าน ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการ
บริโภค ร้อยละ 100

4.1.3.3 การไฟฟ้า มีผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น ร้อยละ 100

4.1.3.4 การสื่อสาร มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 10 แห่ง

4.1.3.5 สภาพทางเศรษฐกิจ

4.1.4.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

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

4.1.4.1 การอุตสาหกรรม

นับตั้งแต่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค มีผู้ประกอบการขอ อนุญาตจัดตั้งโรงงาน ฟาร์มเปิด 1 – 2 ราย

4.1.4.2 การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวตำบลหนองขาม มีจำนวน 3 แห่ง ประเภทท่องเที่ยวทางธรรมชาติคือ ลำน้ำชี คลองลำน้ำก้ำ และคลองลำนาแซง

4.1.4.3 การศึกษาและศาสนา

การศึกษาตำบลหนองขามมีสถานศึกษา ระดับศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง

การศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน 8 แห่ง และสำนักสงฆ์ 1 แห่ง

4.1.5 การสาธารณสุข

มีสถานอนามัยตำบล จำนวน 2 แห่ง

4.1.6 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีป้อมตำรวจ 2 แห่ง

4.2 บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดแผนอัตราค่าสิ่ง 3 ปี 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เพื่อให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

4.2.1 ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

" เพิ่มรายได้ ขยายโอกาสทางการศึกษา พัฒนาสังคม
ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม "

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ 1 การยกระดับคุณภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ โดยให้ความสำคัญกับ การอนุรักษ์ และฟื้นฟูควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ของชุมชน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ รวมทั้งกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นการสร้างงานและกระจายรายได้

พันธกิจที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชนโดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในทุกๆด้าน

พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ 7 การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

4.2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4.2.3 เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. พัฒนากลุ่มอาชีพ สร้างความเป็นอยู่ที่ดี มีกองทุน/กลุ่มบริหารจัดการเองได้และมีประสิทธิภาพ

๓. ให้ประชาชนมีสุขภาพดีห่างไกลยาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด

๖. การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๗. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

4.2.4 ตัวชี้วัด

๑. การเพิ่มขึ้นของเส้นทางจราจรและความสะดวกสบายในการใช้เส้นทางจราจร

๒. การมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๓. จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๔. การเพิ่มขึ้นของกลุ่มอาชีพ

๕. ร้อยละของประชากรมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและทั่วถึง

๖. ร้อยละของการนำวิธีการสหกรณ์เข้ามาดำเนินงานในกลุ่มอาชีพ/เศรษฐกิจ

๗. ประชาชนรู้จักการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีมวลรวมความสุขของประชาชน

๙. ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่

๑๐. จำนวนชุมชนที่ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มสูงขึ้น

๑๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายน้อยลง

๑๒. บริเวณหมู่บ้านมีความสะอาดเพิ่มมากขึ้น

๑๓. การเพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละหมู่บ้าน

๑๔. ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ

๑๕. ประชาชนมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถรับข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น

๑๖. การดำรงอยู่ของจารีตประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๗. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๘. ร้อยละของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4.2.5 ค่าเป้าหมาย

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

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

4.2.6 กลยุทธ์

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

๗. สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้านโดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน
๙. ส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
๑๐. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๒. ส่งเสริมงานด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๓. การสร้างจิตสำนึกและการตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. การพัฒนาการจัดตั้งปฏิภูมและมลพิษต่างๆโดยทั่วถึงกัน
๑๕. การส่งเสริมบูรณาการเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๑๖. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ
๑๗. การเพิ่มโอกาสและช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
๑๘. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จารีตประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมงานรัฐพิธี วันสำคัญต่างๆ
๑๙. การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๐. การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์กร วัสดุ ครุภัณฑ์และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย
๒๑. การส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

4.2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑3 (พ.ศ. ๒๕๖5 - ๒๕70) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน ใน ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากร และพัฒนาระบบ

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

4.2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

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

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานการณ์พัฒนาของตำบลหนองขามสรุปโดยการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม โดยใช้หลัก SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

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

จุดอ่อน (Weakness)

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

โอกาส (Opportunity)

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

อุปสรรค (Threat)

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

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

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

ส่วนที่ 3
การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปสู่การปฏิบัติ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

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

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวม

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

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

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

6.2 ภารกิจรอง

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
2. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน 3 ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่จะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความต้องการด้านสังคมและปัญหาความต้องการด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามยังมีปัญหาด้านโครงสร้างอาคารด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

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

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริม การดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรใน

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

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

จุดอ่อน W

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

โอกาส O

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

ข้อจำกัด T

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

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

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้/ปริญญาดริ/ปริญญา โทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามดังกล่าว ได้กำหนด โครงสร้างไว้ให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การให้บริการ ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

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

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

8.1 โครงสร้าง

งานการท้องที่การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีลักษณะที่ต่างต่างตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ได้เห็นให้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง ๖ หน่วย ดังนี้ ได้กำหนดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและดำเนินเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการแจ้งเตือน - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและดำเนินเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการแจ้งเตือน - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - งานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

1. แผนปฏิบัติการตามแผนจัดรายการจัดซื้อจัดจ้าง

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

งานเกี่ยวกับงานที่มอบหมายและงานที่มอบหมายโดยหน่วยงานอื่น

๑.๖ งานบริหารงานกลาง

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- งานบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน(E.M.S)
- งานบริการรักษาความสะอาด

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการปศุสัตว์
- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร

๑.๘ งานกิจการสภา อบต.

- งานประชุมสภา
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา
- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานจ่ายเงินและรับเงิน
- งานจัดทำบัญชี
- งานการควบคุมเบิกจ่ายเงิน

๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ จัดหาพัสดุ และทรัพย์สินต่าง ๆ

- งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
- งานจัดทะเบียนคุม
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้

- งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ

๓. กองช่าง

๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ

- งานประมาณราคา
- งานประเมินราคา
- งานจัดทำแบบก่อสร้าง
- งานจัดเก็บและทวงถาม ฤกษ์ ก่อสร้าง

1. แผนปฏิบัติการตามแผนจัดรายการจัดซื้อจัดจ้าง

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

งานเกี่ยวกับงานที่มอบหมายและงานที่มอบหมายโดยหน่วยงานอื่น

๑.๖ งานบริหารงานกลาง

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- งานบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน(E.M.S)
- งานบริการรักษาความสะอาด

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการปศุสัตว์
- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร

๑.๘ งานกิจการสภา อบต.

- งานประชุมสภา
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา
- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานจ่ายเงินและรับเงิน
- งานจัดทำบัญชี
- งานการควบคุมเบิกจ่ายเงิน

๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ จัดหาพัสดุ ทรัพย์สินต่าง ๆ

- งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
- งานจัดทะเบียนคุม
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้

- งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ

๓. กองช่าง

๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ

- งานประมาณราคา
- งานประเมินราคา
- งานจัดทำแบบก่อสร้าง
- งานจัดเก็บและทวงถาม ฤกษ์ ก่อสร้าง

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>
<p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี 	<p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
<p>๓.๓ งานเกี่ยวกับการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา 	<p>๓.๓ งานเกี่ยวกับการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา
<p>๓.๔ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณสุข 	<p>๓.๔ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณสุข
<p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p>	<p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p>
<p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ
<p>๔.๒ งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา 	<p>๔.๒ งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา
<p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษาปฐมวัย 	<p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษาปฐมวัย
<p><u>๕.กองสวัสดิการและสังคม</u></p>	<p><u>๕.กองสวัสดิการและสังคม</u></p>
<p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯลฯ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ 	<p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯลฯ - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ
<p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย 	<p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย
<p><u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p><u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน

๘.๓) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และภารกิจของ อบต. หนองขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ทำ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินงานในแต่ละส่วนราชการในขนาด ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการที่เท่าใด จะต้องมีจำนวนวิเคราะห์ที่จะได้ ตำแหน่งได้ จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และได้ สรุปลงผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๓๘,๑๖๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๒.๒๐
๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๐๘,๖๑๕
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๗๕
๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๗๐๕,๑๑๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๕๑
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๗๓๕,๔๒๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๘๘
๕. กองสวัสดิการและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๒๕๕,๗๖๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๐๗
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๖,๔๐๐
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๐๔

เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงใบการบออัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๖๔๗-๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแถมสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำทำยรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำทำยรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)ระดับต้น (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร จากสส/สำนัก งบประมาณ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร จากสส/สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)		๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

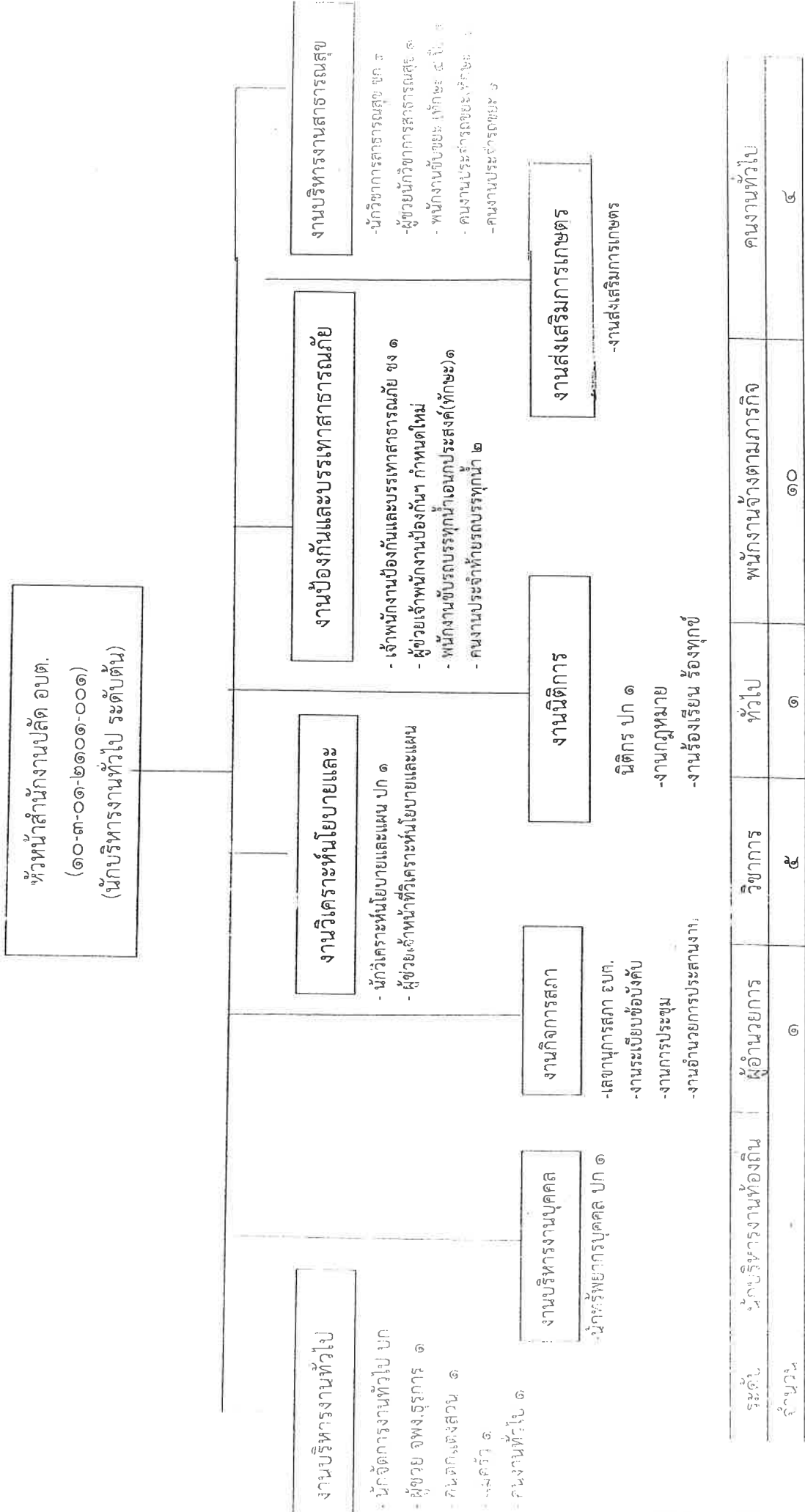
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๑	๒๒	๒๔	๒๔	+๑	-	-	
กองคลัง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
กองช่าง	๖	๘	๘	๘	+๒	-	-	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๖	๕๐	๕๐	๕๐	+๔			

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2567)

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินเดือน	ปีงบประมาณ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน			2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	549,000	168,000	1	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	736,560	756,120	776,040	45,750
2	ศึกษานิเทศก์ อบต. ทพ.ชำนาญการพิเศษ(บริหารทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	497,520	510,960	525,120	36,860
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปด/ชก	1	1	422,640	-	1	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	435,720	448,920	462,240	35,220
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปด/ชก	1	1	298,440	-	1	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	308,040	318,000	328,200	24,870
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปค/ชป	1	1	317,520	-	1	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	329,760	342,720	356,160	26,460
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค/ชป	1	1	376,080	-	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	389,400	402,720	416,160	31,340
7	นิเทศกร	ปด/ชก	1	1	237,600	-	1	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	245,280	253,680	262,560	19,800
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บง/ชง	1	1	381,120	-	1	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	393,480	406,440	419,880	31,760
9	ผช.นักวิเคราะห์		1	1	312,120	-	1	1	1	1	-	-	-	12,600	13,080	324,720	337,800	351,360	26,010
10	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข		1	1	180,000	-	1	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560	15,000
11	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	11,500
12	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	-	-	1	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	138,000	143,520	149,280	กำหนดใหม่ 1,500
13	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก		1	1	132,960	-	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	138,360	144,000	149,760	11,080
14	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก		1	1	112,800	-	1	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	117,360	122,160	127,080	9,400
15	แม่ครัว(ทักษะ)		1	1	132,960	-	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	138,360	144,000	149,760	11,080
16	คนตักแถมสวน(ทักษะ)		1	1	134,040	-	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	139,440	145,080	150,960	11,170
17	คนงานประจักษ์(ทักษะ)		1	1	121,680	-	1	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	126,600	131,760	137,040	10,140
18	คนงานประจักษ์(ทักษะ)		1	1	121,680	-	1	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	126,600	131,760	137,040	10,140
19	พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	คนงานประจักษ์		1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	คนงานประจักษ์		2	2	216,000	-	2	2	2	2	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000

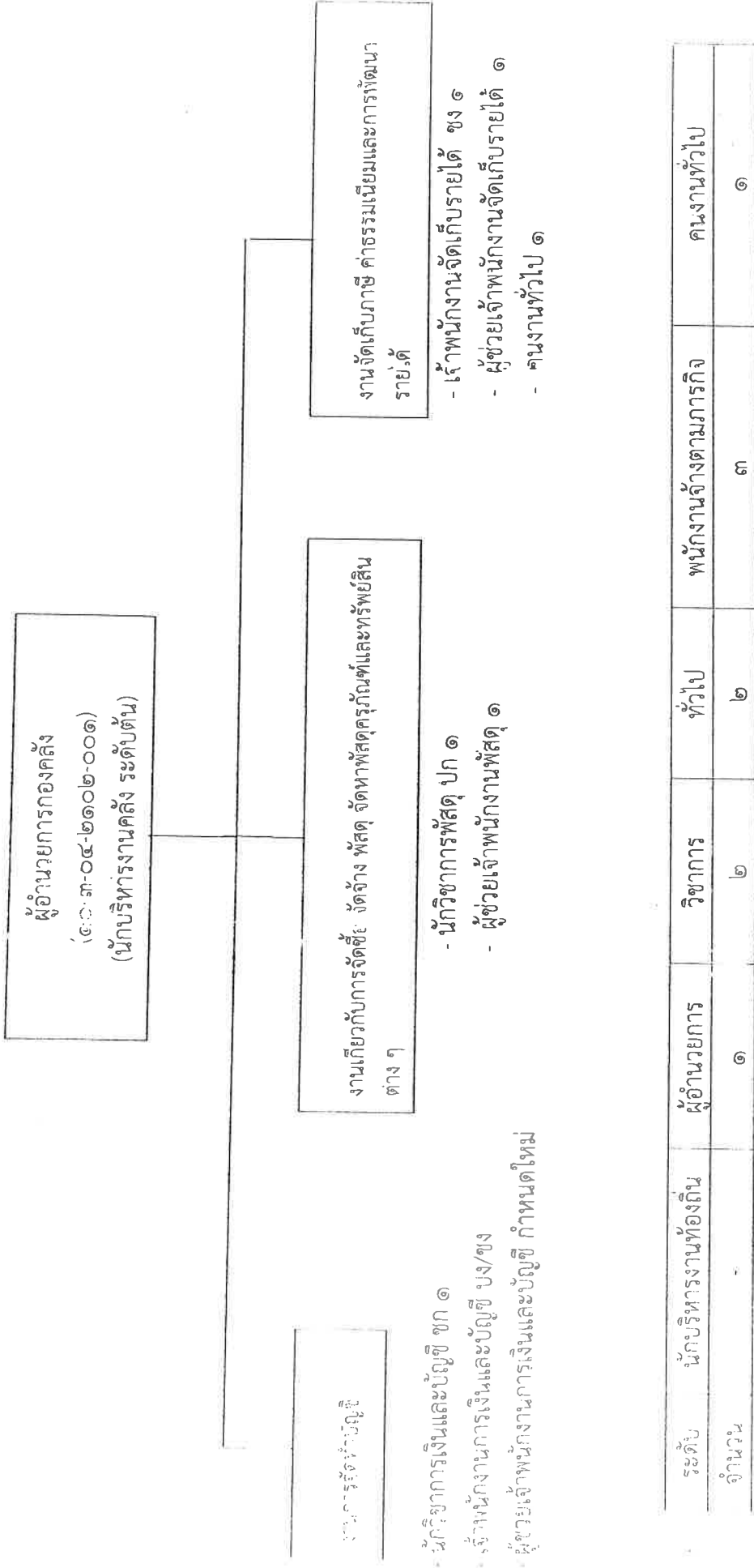
ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งอยู่ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
รองอธิบดี																				
22	ผ.อ.กองคลัง(แม่บริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	17,880	515,520	533,520	551,400	44,990	
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770	
24	นักวิชาการพัสดุ	ปลอ/ชก	1	-	354,840	-	1	1	1	-	-	-	6,000	13,080	13,440	360,840	373,920	387,360	29,570	
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พง/ชง	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040	
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,440	305,340	312,780	320,220	ว่าง 24,825	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
27	ชนะเลิศพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500	
28	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	163,440	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	170,040	176,880	183,960	13,620	
29	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินฯ		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดใหม่11,500	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
30	คนงาน		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง 9,000	
รองอธิบดี																				
31	ผ.อ.กองช่าง(แม่บริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	43,580	
32	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดใหม่29,610	
33	นายช่างโยธา	พง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,440	305,340	312,780	320,220	ว่าง 24,825	
34	นายช่างสำรวจ	พง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	7,440	7,440	7,440	305,340	312,780	320,220	กำหนดใหม่24,825	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
35	ผ.ช.ช่างไฟฟ้า		1	1	170,760	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,600	184,800	192,240	14,230	
36	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500	
37	พนักงานสถิติ(แม่ระบบ(ชกชง))		1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
38	พนักงานผลิตต้นแบบระบบฯ		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



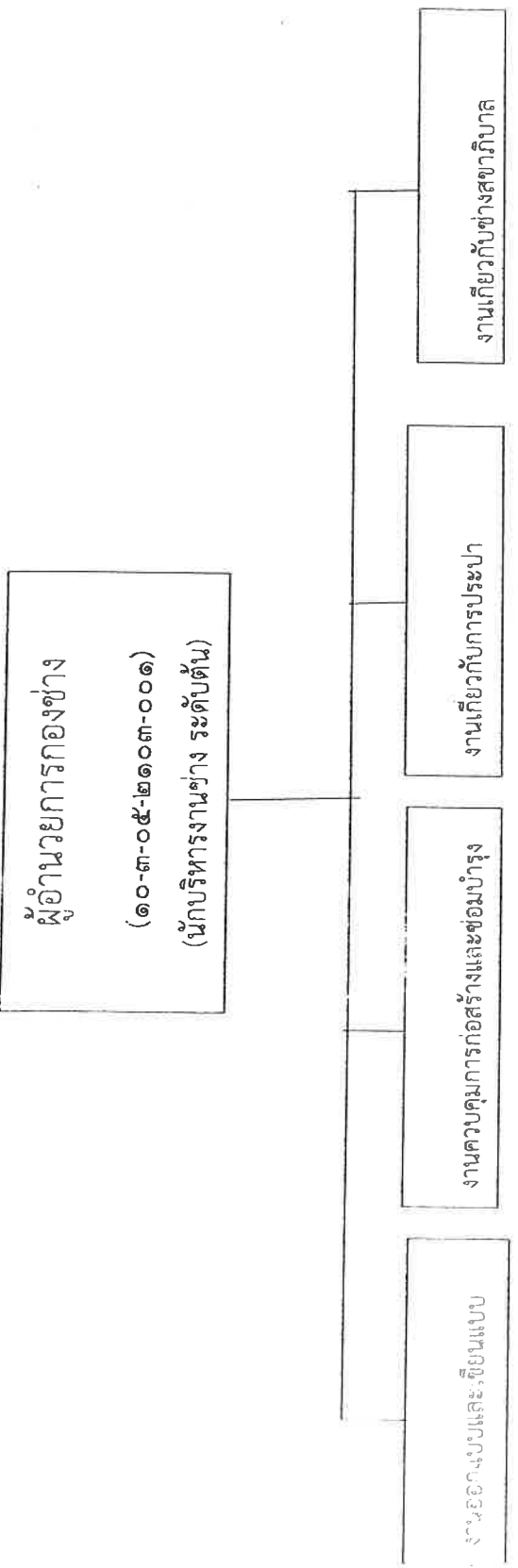
ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงานทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๑	๑๐	๔

โครงสร้างองค์กร



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

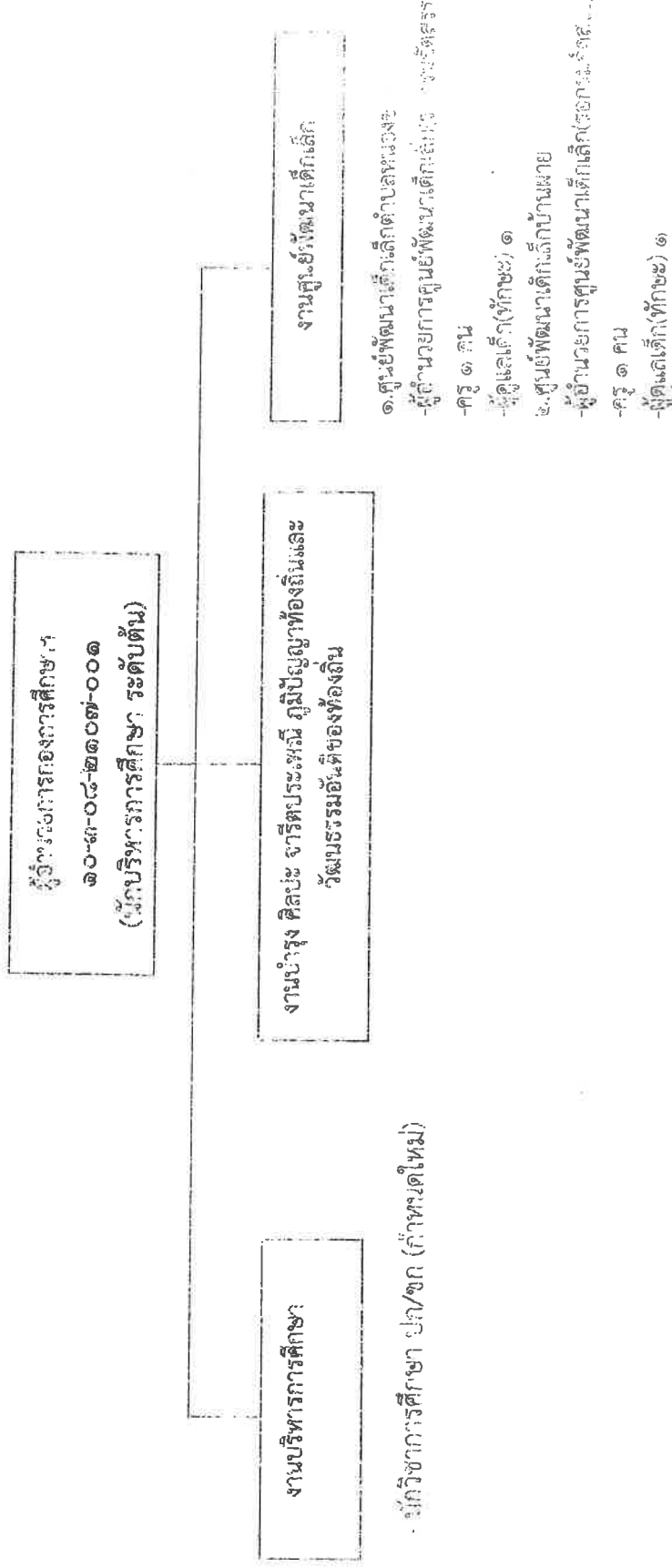
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง)
- นายช่างสำรวจ ปง/ชง กำหนดใหม่
- ผู้จัดการงานช่างปวก/ชกกำหนดใหม่
- พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) ๑
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑
- พนักงานงานธุรการ ๑
- พนักงานผลิตน้ำประปา ๑

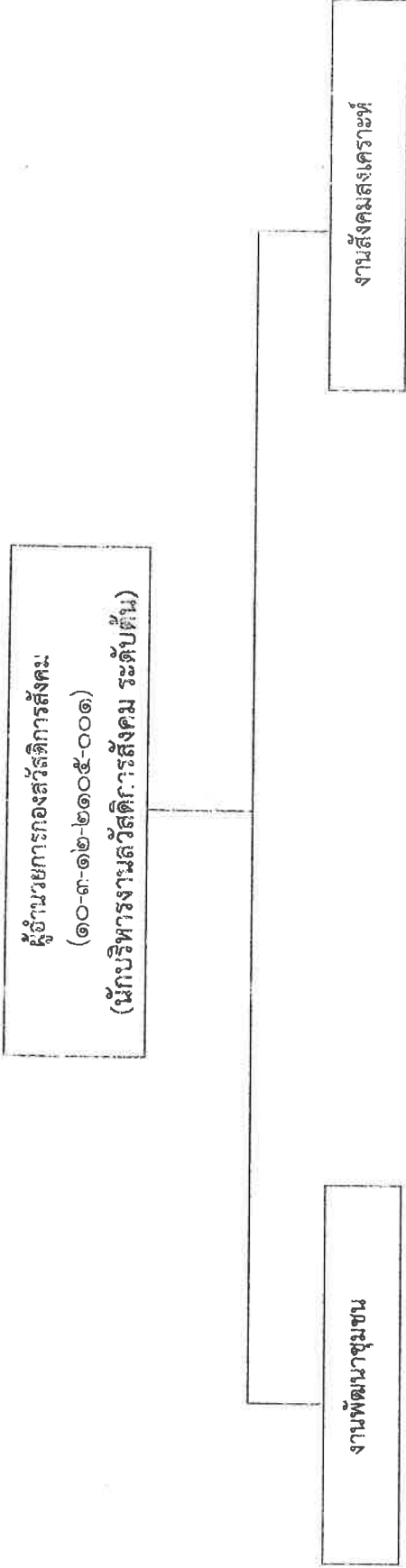
ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๑	๒	๓	๑

โครงสร้างขององค์การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ศูนย์ฯ	วิชา/สาร	นาย อรรถพร	ครู	ผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๑

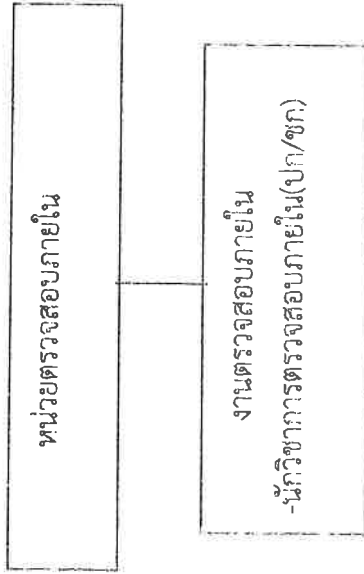
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑

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

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



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

๓๓.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายจรบุตร สมิตะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	549,000 (45,750x12)	85,000 (7,000x12)	85,000 (7,000x12)	717,000
สำนักงานปลัด												
2	นางสาวเบญจมาภรณ์ อลาบุญชู	รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารงานทั่วไป	10 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10 3 01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
3	นายสุวิทย์ นามะสิงห์	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	406,440 (33,870x12)	-	-	355,320 ว่างเต็ม
4	นายสุวิทย์ ศรีบุรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	298,440 (24,870x12)	-	-	298,440
5	นายอภิวัฒน์ สุธงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10 3 01-3102 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3105-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	317,520 (264,460x12)	-	-	317,520
6	นายศักดิ์ อ่างเวทย์	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก	10-3-01-3601-001	นิติกร	ปก	237,600 (19,800x12)	-	-	237,600
7	นางสาวนันทพร ยิ้มประเสริฐ	พยาบาลศาสตร์	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	10-3-01-3801-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
8	นายอนุพงษ์ มงคลพงษ์	บัณฑิตทางการศึกษา	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	381,120 (31,760x12)	-	-	381,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
9	นายธีรวัฒน์ เสงี่ยมอบ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	312,120 (26,010x12)	-	-	312,120
10	นายสุวิทย์ ภัคไฉนตัน	ศาสตรมหาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
11	นางสาวอรพิตา รอดบุญทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
12	นายสุพรรณ ศรีวงษ์	บริหารงานต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ท้ายชะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ท้ายชะ)	-	132,960 (11,080x12)	-	-	132,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นายทรงชัยพิทักษ์ กิณชยแสง	ม.6		พนักงานขับรถบรรทุกหน้าคอนกรีต (ทักษะ)				พนักงานขับรถบรรทุกหน้าคอนกรีต (ทักษะ)				112,800
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ				138,000
	นางปวีร์ ยอดสง	ม.6		แม่ครัว(ทักษะ)				แม่ครัว(ทักษะ)				132,960
	นายเกษมพร ประจัญหาญ	ม.6		คนตักตวงสวน(ทักษะ)				คนตักตวงสวน(ทักษะ)				134,040
	นายสนธิ์ พรหมปัญญ์	ม.6		พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)				พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)				121,680
	นายอภิสิทธิ์ พงษ์มณฑ	ม.6		พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)				พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)				121,680
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายจักรพงษ์ ทองใบ	ม.6		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป				108,000
	นายบรรจง จันทรัมย์	ม.6		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ				คนงานประจำรถบรรทุกขยะ				108,000
	นายวิมล วัฒนาภู่	ม.6		คนงานประจำรถบรรทุกหน้า เอนกประสงค์				คนงานประจำรถบรรทุกหน้า เอนกประสงค์				108,000
	นายพงษ์ศักดิ์ จงษชาติ	ม.3		คนงานประจำรถบรรทุกหน้า เอนกประสงค์				คนงานประจำรถบรรทุกหน้า เอนกประสงค์				108,000
	กองคลัง											
	นางขวัญเรือน เขตรักษา	บริหารธุรกิจ สหบัณฑิต	10 3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10 3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	42,000 (3,500x12)			581,880
	นางสาววิมลพร พันธ์เงิน	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	10 3-04 3201.001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	10 3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	429,240 (35,770x12)			429,240
	นางสาวทรงยศดี ธิญะเจริญ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	10 3 04-3204 001	นักวิชาการพัสดุ	ปก	10 3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก	341,160 (24,825x12)			341,160
			10 3 04 4201.001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก/ชก	10 3 04-4201 001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก/ชก	297,900(ค่ากลาง เงินเดือน)			297,900
	นายเชษฐภูมิ นุตศรี	ป.บ.ส. บริหารธุรกิจ	10 3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	10 3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	264,480 (22,040x12)			264,480

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานช่างเทคนิค											
	นางสาวลลิตา หัดโนนคน	บล.บ.ญช		ผ.จ.พนักงานจัดเก็บรายได้	-		ผ.จ.พนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
	นางสาวปิ่นนร อุชาติ	บล.ค.อมทิวเตอร์		ผ.จ.พนักงานพัสดุ	-		ผ.จ.พนักงานพัสดุ	-	163,620 (13,620x12)	-	-	163,620
	พนักงานช่างทั่วไป			ผ.จ.พนักงานการเงิน	-		ผ.จ.พนักงานการเงิน	-	11,500x12 (138,000)	-	-	138,000(ว่าง)
				ค.น.งานทั่วไป	-		ค.น.งานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 ว่าง
	กองช่าง											
	นายวิชาสิทธิ์ ศรีรุ่ง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	522,960 (43,580X12)	42,000 (3,500x12)	-	564,960
			10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ป.ก/ช.ก	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ป.ก/ช.ก	355,320(ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	355,320 ว่าง
			10-3-05-4703-001	นางช่างสำรวจ	ป.ง/ช.ก	10-3-05-4703-001	นางช่างสำรวจ	ป.ง/ช.ก	297,900(ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	297,900 ว่าง
			10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ก	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ก	297,900(ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเพิ่มเติม
	พนักงานช่างตามภารกิจ											
	นายฤกษ์ดา ศรีบุญธรรม	บ.ส.ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	170,760 (14,230x12)	-	-	170,760
	นางสาวณมละมัย พลนอก	บ.ค.ง.บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
	นายนคร จานชัยวุฒิ	ม.6		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
	พนักงานช่างทั่วไป											
	นายพงษ์พร ประสมวงษ์	ม.3		พนักงานผลิตน้ำประปา	-		พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ สว และวัฒนธรรม											
38	นางสายฝน หงษ์เหลี่ยม	บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)		458,160
39			10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท/ชก	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท/ชง	355,320(ค่ากลาง เงินเดือน)			355,320 รวม
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต หนองขาม											
							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกมจัดสรรจาก สำนักงานประมาณ
41	นางณัชชวี ไชยดี	ครูสอนพิเศษ (ภาษาอังกฤษ)	10-3-08-6600-183	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ		10-3-08-6600-183	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ		365,640 (30,470x12)	42,000 (3,500x12)		365,640
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุจินดา ทรัพย์สิน	ครูสอนพิเศษ การศึกษาระดับ ประถมศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		184,080 (15,430x12)			184,080
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ฝาย						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกมจัดสรรจาก สำนักงานประมาณ
44	นางสมร หาญละคร	ครูสอนพิเศษ การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา	10-3-08-6600-184	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ		10-3-08-6600-184	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ		364,680 (30,390x12)	42,000 (3,500x12)		364,680
45	พนักงานจ้างตามภารกิจ						ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		112,800 (9,400x12)			112,800 รวม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
46	นางสาวรริษะรัตน์ บลายชัยภูมิ	รัฐประศาสนศาสตร์ ชำนาญพิเศษ	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ส.บ.	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)		458,160
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นางรริษะ บิสรระภัง	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		268,920 (22,410x12)			268,920
	นายตวรรษทองภายโน											
48			10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		355,320(ค่ากลาง เงินเดือน)			355,320 ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพแลสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

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

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง โดยวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เองและร่วมกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

๒. การสัมมนา พัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็นและเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร

๓. การทัศนศึกษาดูงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน

๑๓. ประสาทศุภคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข. จรรยาบรรณข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามจะต้องยึดหลักถือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

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

ค. แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลการปฏิบัติตนและการวางตน

๑. มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๒. ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๓. เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ
๔. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
๕. วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๖. สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
๗. วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและบรรดาศักดิ์เข้าทำทุกฝ่ายได้

๔. ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ
๕. ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
๒. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส

สมเหตุสมผล

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

ภาคผนวก

บัญชีขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรณีขอกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง

ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567

เอกสารประกอบวาระที่ 5.11

ที่	อำเภอ/ อบต.	การะค่าใช้จ่าย ม.35 ตามข้อบัญญัติ ปีงบฯ 67	ชื่อตำแหน่ง/ โครงสร้าง ที่ขอปรับปรุงฯ	ประเภทการปรับปรุง (กำหนด/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลง...)	เหตุผลประกอบพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ อนุกรรมการฯ	มติ
25	คอนสวรรค์/ หนองขาม	32.22	1. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (10-3-05-3707-001) กองช่าง 2. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (10-3-05-4703-001) กองช่าง 3. ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง 4. ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกัน ตำบล 5. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001) กองคลัง 6. เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001) สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม เปลี่ยนแปลง...	เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ลักษณะงานมีความเหมาะสม เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ลักษณะงานมีความเหมาะสม ลักษณะงานมีความเหมาะสม ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร เห็นสมควร เห็นสมควร เห็นสมควร เห็นสมควร เห็นสมควร	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
26	เกษตรสมบูรณ์/ โนนกก	28.44	1. พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัด 2. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร เห็นสมควร	เห็นชอบ เห็นชอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ที่ ๘๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

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

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย กำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

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

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายลวงค์ ประสานศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

รายงานการประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

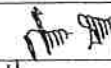
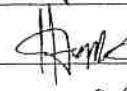




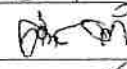

(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๒๐ ตุลาคม เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสวงศ์ ประสานศักดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานฯ
๒	นายจารบุตร สมิตถะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางขวัญเรือน เขตรักษา	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายศิริศักดิ์ ศิริบุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวเยาวภา อาสายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางสาวจรรยารัตน์ ปลายชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางสายฝน หงษ์เหลี่ยม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางกุหลาบ ศิริบุรี	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑:

ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้มีคำสั่ง ๙๕/ ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๒:

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานที่ประชุมครั้งที่แล้ว ครั้งที่๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓:

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.หนองขาม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ประธานฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้มีคำสั่ง ๙๕/ ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ

ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิต่อไป โดยถือตามข้อ ๑๕ ของประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลัง ที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

นางกุลลาบ ศิริบุรี

-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วน คือ สำนักปลัดอบต. , กองคลัง , กองช่าง,กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ในการประชุมครั้งนี้มีส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง บันทึกข้อความขออนุมัติกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ ประธานฯจึงได้ทำการประชุมตามที่เสนอ จึงขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งรายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิทยากรบุคคล(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ติกร(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เนตคแตงสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำทำยารถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เนงานประจำทำยารถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)ระดับต้น ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๔-๓๕๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	๕	๕	๕	+๓	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๘	๔๘	๔๘	+๓			

- ประธานฯ - นักรัพยากรบุคคล ได้ส่งเอกสารกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ให้ท่าน คณะกรรมการพิจารณาแล้ว และขอให้หัวหน้าสำนักปลัด และ ผอ.กองคลังได้นำเสนอต่อ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) พิจารณา
- หัวหน้าสำนักปลัด - ในส่วนสำนักปลัด ขอเสนอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อ ลดค่าภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพราะงานบริหารทั่วไปของสำนักปลัด มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการและตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ มี ๒ ตำแหน่ง ซึ่ง เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ค่ะ
- ผอ.กองคลัง - ในส่วนกองคลัง ขอเสนอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเพื่อลดค่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพราะในงานเกี่ยวกับด้านจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ มี ๒ ตำแหน่ง ซึ่งเพียงพอในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ขาม ค่ะ
- มติที่ประชุม: - ให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่เสนอ
ยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑๐-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑)
รายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	-	-	-	-	-๑	-	-	ขอยุบเลิก ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแถมสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำท้ายรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำท้ายรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)ระดับต้น ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(แก้ไขครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรณ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)		๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	-	-	-	-	-๑	-	-		ขอยุบ เลิก ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด ใหม่	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)		๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	-	-	-	รอกรม จัดสรร จากสค/ สำนัก งบประมาณ	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	-	-	-		
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรม จัดสรร จากสค/ สำนัก งบประมาณ	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(แก้ไขครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองขาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุด
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุด
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)								
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๘	๔๖	๔๖	๔๖	-๒	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๒	๒๑	๒๑	๒๑	-๑	-	-	
กองคลัง	๙	๘	๘	๘	-๑	-	-	
กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘	๔๖	๔๖	๔๖	-๒	-	-	

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

ปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง





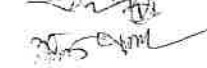



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอคอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๗

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ผู้เข้าร่วมประชุม

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

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้มีคำสั่ง ที่ ๙๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

รับรอง
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธาน นายกอบต.

เรื่องแจ้งที่ประชุม

-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ รายละเอียดดังนี้

- ๑.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง
- ๒.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด
- ๓.ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปก/ชก กองช่าง
- ๔.ตำแหน่งนายช่างสำรวจ กองช่าง

เลขานุการ

- เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามและคณะกรรมการทุกท่าน การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) รายละเอียดดังนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ชักซ้อมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้าน การ บริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งฝ่ายเลขาฯ ได้สำเนาแจ้งหนังสือดังกล่าว และ โครงสร้างส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ประกอบกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาฯ จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันที่

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการ ปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในพนักงาน ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใดโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบต. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็น ฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแต่ละปี ซึ่งเมื่อนำเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และประโยชน์ตอบแทนอื่น ไปเปรียบเทียบกับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วจะเกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ไม่ได้

- จากแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการฯ และตำแหน่งตามโครงสร้างว่าเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากการตรวจสอบของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ปรางค์ภูวามี่ ๓ หน่วยงานที่โครงสร้างไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่

๑. กองช่าง

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

๒. กองการศึกษาฯ

- เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษาระดับต้น ซึ่งมีดังนี้ ๕ อัตรา ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ อัตรา ๒. ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ อัตรา ซึ่งตามหลักเกณฑ์จะต้องมี ๒ ฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้อง มีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง จึง ต้องมีการกำหนดฝ่ายเพิ่มขึ้นมา ๑ ฝ่าย และกำหนดจะต้องมีข้าราชการใน สังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ หรือสาย ทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือส ายงานวิชาการก็ได้ตาม หลักเกณฑ์ก หนดโครงสร้างส่วนราชการแต่ละศูนย์ต้องกำหนด ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งละ ๑ ตำแหน่ง

๓. กองสวัสดิการสังคม

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

ปลัดอบต.

- ผมขอปรับปรุงแผนโครงสร้างของส่วนราชการของกองช่าง แสดงความคิดเห็นว่า กองช่าง มีภาระปริมาณงาน คุณภาพของงานที่เพิ่มมากขึ้น และการทำงานของกองช่างโครงสร้างพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะในพื้นที่ อบต.หนองขามของเราเป็นพื้นที่ติดชายแดนจังหวัดขอนแก่น พื้นที่น้ำท่วมทุกปี และก็มีवादภัย เกือบทุกปี การสำรวจ การขอใช้พื้นที่ของกรมป่าไม้ การบันทึกข้อมูลทางหลวง เงินอุดหนุนเร่งด่วนของรัฐบาล ฯลฯ ผมจึงแสดงความคิดเห็นว่าเราควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โครงสร้างของกองช่างให้ครบตามโครงสร้างก่อน แล้วให้ ผอ.กองช่างเห็นสมควรเปิดตำแหน่งใด

นายกอบต.

-ผมขอเสนอในส่วนโครงสร้างของกองสวัสดิการฯก็ยังไม่ครบตามโครงสร้าง ก็มีส่วนสำคัญผมว่า การทำงานในส่วนของกองสวัสดิการ ฯ ในการทำงานยังขาดบุคลากรในการทำงานตามนโยบายของผม ซึ่งยังขาดในการลงพื้นที่ในการสำรวจกลุ่มผู้ยากไร้ โรงเรียนผู้สูงอายุ การเข้าถึงการช่วยเหลือ การฟื้นฟู กลุ่มสตรีวัยล่าช้า ฯลฯ ผมจึงขอเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคมด้วย และให้ผอ.กองสวัสดิการเห็นสมควรเปิดตำแหน่งใดแล้วไปขอมติคณะกรรมการเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบต่อไป

-ส่วนตำแหน่งของส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างและตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงขอสอบถามหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านว่าส่วนราชการใดมีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมหรือไม่ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า หรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด

โดยในส่วนของสำนักปลัดอบต. ดิฉันขอเปิดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง เพราะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ อบต.หนองขามของเราเป็นพื้นที่ติดชายแดนจังหวัดขอนแก่น พื้นที่มีผู้อพยพ อีศภัย วาดภัย ทุกปี การสำรวจการเข้าถึงในความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงที่ในกระบวนการประชาชน จึงขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

ผอ.กองช่าง	<p>-กระผมเห็นควรเปิดตำแหน่งให้ครบโครงสร้างกำหนดจะต้องมีข้าราชการในสังกัดจำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ หรือสายทั่วไป โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑.ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ปก/ชก</p> <p>๒.ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปง/ชง</p> <p>ให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งมีตำแหน่งนายช่างโยธา ปง/ชง ตำแหน่งว่าง</p>
ผู้อำนวยการกองคลัง	<p>- กองคลัง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง เพราะในการทำงานยังขาดบุคลากรในการช่วยเหลือในการทำงาน ทั้งด้านในระบบบัญชี E-laas บัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๒ ศูนย์ การเบิกจ่าย การรับส่งเงิน และปริมาณงานงานฎีกา การตรวจสอบ การจ่ายเช็ค การคุมประกันสัญญา เป็นต้น จึงขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p>
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	<p>- กองการศึกษาฯ พิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ จึงยังไม่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้นะ</p>
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	<p>- กองสวัสดิการสังคม ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต. แจ้งว่าในส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ทั้งนี้จะต้องมีกรมกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละฝ่าย ๆ ละ ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงานวิชาการก็ได้ดังนี้</p> <p>๑.ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ปก/ชก</p> <p>๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง</p> <p>๓.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง</p> <p>ให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ</p>
เลขานุการ	<p>-เห็นควรพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการในตำแหน่งของกองช่างและกองสวัสดิการสังคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เราปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภาระค่าใช้จ่ายตามตารางข้อ ๙ สูงถึง ๓๘% จะปรับปรุงแผนอัตรากำลังทั้ง ๒ ส่วนราชการไม่ได้ และในส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มก็สามารถขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ถ้าส่วนราชการนั้นครบโครงสร้างส่วนราชการแล้ว จึงเห็นควรพิจารณาอย่างรอบคอบ ตามปริมาณงานของส่วนราชการที่สำคัญก่อน ให้กำหนด ๑ ส่วนราชการก่อน</p> <p>เห็นควรให้คณะกรรมการพิจารณาแล้วตามมติที่ประชุมจะ</p>

นายกอบต.
มิตีที่ประชุม

๖

ตามที่เลขานุการชี้แจงจึงเห็นควรมีมิตีที่ประชุม
มิตีเห็นชอบกำหนดโครงสร้างในส่วนราชการกองช่าง

๑.ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปก/ชก

๒.ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปง/ชง

กรรมการ ๗ ท่าน เห็นด้วย (๕ ท่าน) ดังนี้

๑.นายจารบุตร สมิตละ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.นางขวัญเรือน เขตรักษา ผู้อำนวยการกองคลัง

๓.นายศิริศักดิ์ ศิริบุรี ผู้อำนวยการกองช่าง

๔.นางสาวเยาวภา อาสายุทธ หัวหน้าสำนักปลัด

๕.นางสายฝน หงษ์เหลี่ยม ผู้อำนวยการกองการศึกษา

มิตีเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗ ท่านเห็นด้วย (๒ ท่าน) ดังนี้

๑.นายสวงค์ ประสานศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

๒.นางสาวจรรยารัตน์ ปลายชัยภูมิ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

สรุป มิตีเห็นชอบเสียงข้างมาก ๕ ท่าน ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
กองช่างตำแหน่งดังนี้

๑.ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปก/ชก

๒.ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปง/ชง

มิตีเห็นชอบกำหนด ๑.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีและ ๒.

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มิตีเห็นชอบ

สรุปเป็นเอกฉันท์ คณะกรรมการ ๗ ท่าน ตำแหน่งดังนี้

๑.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง

๒.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

ขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านครับ ไม่ทราบว่ามีการท้วงติง
เสนอความคิดเห็นอะไรอีกไหมครับ หากไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๔๕ น.

ลงชื่อ

(นางกุหลาบ ศิริบุรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายจารบุตร สมิตละ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

