

คู่มือ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

Non Phueng Supdistrict Administrative Organization

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกาศอ.อบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
๕.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี	
๕.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอวารินชำราบ	
๕.๕ แผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง	
๕.๖ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น	
๕.๗ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง (SWOT)	
๕.๘ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับตัวบุคคลากร)	
๕.๙ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)	
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. สำเนابันทักการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. ตารางสรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๔. ตารางสรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลาย ๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรชีวิตอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังกล่าว กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ได้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งเอง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์อำเภอ และยุทธศาสตร์ของอปท. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตโดยการวางแผนวิเคราะห์ดังนี้

๒. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่งจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชีมีคุณวุฒิการศึกษา บัญชีพาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองคลังเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการด้านการเงินการบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง

๒.๒ การคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า

ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๒.๓ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันธรรส่วนตัว ๑ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เพื่อจะทราบปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่ ,มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่ ,การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕. กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง โดยโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในสายงาน งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ่งมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ

กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทต้ององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ได้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งนี้ให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ,งานสังคมสงเคราะห์, งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี, งานพัฒนาชุมชน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๑. สภาพทั่วไปของพื้นที่

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

ประมาณปี พ.ศ.๒๓๙๔ ได้มีพระธุดงค์รูปหนึ่ง นามว่า “หลวงปู่ดี พันธุ์โร” ท่านได้เดินปลีกวิเวกเพื่อเจริญกัมมัฏฐานมาถึงบริเวณบ้านฝิ่งในปัจจุบัน ซึ่งมีทำเลที่ตั้งอันเหมาะสม พื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มเหมาะสมกับการทำนา บางส่วนเป็นที่ราบสูงเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชไร่ และภูมิลำเนาเหมาะแก่การตั้งบ้านเรือนที่อยู่อาศัย นอกจากนั้นยังมีลำห้วยที่มีน้ำตลอดปี มีปลาชุกชุมอีกด้วย เมื่อท่านเดินทางกลับไปยังวัดของท่าน ท่านก็ได้เล่าให้ชาวบ้านญาติโยมฟังและพามาดูสถานที่ ซึ่งชาวบ้านต่างก็ชอบใจและพากันอพยพครอบครัวมาสร้างถิ่นฐานบริเวณบ้านฝิ่ง หมู่ ๔ ทุกวันนี้บริเวณที่หลวงปู่ดีพาชาวบ้านมาสร้างหลักปักฐานนั้น เดิมเป็นต้นยางใหญ่และมีฝิ่งชุกชุมมาก ด้วยเหตุนี้หลวงปู่ดีจึงพาชาวบ้านสร้างหมู่บ้านขึ้นมา และให้ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านฝิ่ง” ขณะนั้นเขตการปกครองบ้านฝิ่งยังอยู่ในเขตตำบลโนนโพน ต่อมาแยกออกเป็น ตำบลโนนฝิ่ง เมื่อ พ.ศ.๒๕๒๘ โดยนำคำว่า “โนน” จากตำบลเดิม มาผนวกกับคำว่า “ฝิ่ง” ซึ่งเป็นชื่อหมู่บ้าน รวมเป็น “ตำบลโนนฝิ่ง” ปัจจุบันมีเขตการปกครองจำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน

๑.๒ ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลโนนฝิ่งเนื้อที่ทั้งหมด ๒๕.๖๘ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๑๖,๑๖๑ ไร่ ความหนาแน่น ๓๑๙ คน/ตารางกิโลเมตรหรือ ๑.๙๖ คน/ไร่ ดินเป็นสภาพดินร่วนปนทราย ที่อุดมสมบูรณ์ ปลูกไม้ผลเจริญเติบโตได้ดี

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลคำน้ำแซบ และตำบลหนองกินเพล
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโนนโพน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลคูเมือง และตำบลแสนสุข
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลโนนฝิ่ง

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลโนนฝิ่ง ตั้งอยู่บริเวณที่เรียกว่า แอ่งโคราช (Korat Basin) โดยมีความสูงจากระดับน้ำทะเลเฉลี่ยประมาณ ๑๒๐ เมตร ลักษณะโดยทั่วไปเป็นที่สูง ๆ ต่ำ ๆ จัดเป็นที่ราบลาดเอียง โดยมีลำห้วยพับ เป็นแหล่งน้ำสำคัญ

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

- **ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม- กันยายน และมักปรากฏเสมอว่ามีฝนจะทิ้งช่วงในเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม แต่ระยะเวลาการทิ้งช่วงมักจะไม่เป็นเหมือนกันในแต่ละปี และในช่วงปลายฤดูฝนมักจะมีพายุดีเปรสชัน ฝนตกชุกทุกปี อาจจะมีภาวะน้ำท่วมบริเวณพื้นที่ริมฝั่งลำห้วย หรือที่เป็นแอ่งกระทะ ปริมาณ

โดยเฉลี่ยน้ำฝน สูงสุด คือเดือนกันยายน ประมาณ ๒๓๑ มิลลิเมตร ปริมาณที่มีปริมาณฝนตกเฉลี่ยต่ำสุด คือเดือนมกราคม ๐.๑๓ มิลลิเมตร

- **ฤดูหนาว** จะได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือก่อนภูมิภาคอื่น อุณหภูมิจะเริ่มลดต่ำลงตั้งแต่เดือน ตุลาคม และจะสิ้นประมาณปลายเดือน มกราคม ความชื้นสัมพัทธ์สูงสุด ๙๔.๗๐ เปอร์เซ็นต์ ในเดือน กันยายน และความชื้นสัมพัทธ์ต่ำสุด ๓๙.๙๐ เปอร์เซ็นต์ ในเดือน มกราคม โดยเฉลี่ยความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ย ๖๗.๓ เปอร์เซ็นต์

- **ฤดูแล้ง** โดยทั่วไปส่วนใหญ่อากาศจะเริ่มอบอ้าวในเดือน กุมภาพันธ์ ไปจนถึงเดือน พฤษภาคม ซึ่งอาจ จะมีฝนตกบ้างในปลายเดือน เมษายน หรือเดือนอื่น ๆ ที่ได้รับลมมรสุมแล้วแต่ปี

๑.๕ ลักษณะของดิน

สภาพดินอยู่ในกลุ่มชุดดินวาริน กลุ่มชุดดินที่ ๓๕ การจำแนกดิน Fine-loamy,siliceous, isohyperthermic Typic Kandistults การกำเนิด เกิดจากตะกอนของหินตะกอนเนื้อหยาบชะมาทับถมบนพื้นผิวของการเคลื่อนผิวแผ่นดิน สภาพพื้นที่ ลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อยถึงลูกคลื่นลอนลาด มีความลาดชัน ๒-๘ เปอร์เซ็นต์ การระบายน้ำดี การไหลบ่าของน้ำบนผิวดิน ปานกลางถึงเร็ว การซึมผ่านได้ของน้ำ ปานกลาง พืชพรรณธรรมชาติและการใช้ประโยชน์ ป่าเต็งรัง ป่าเบญจพรรณ ปลูกพืชไร่ การจัดเรียงชั้นดิน Ap-Bt ลักษณะและสมบัติดิน เป็นดินลึก ดินบนเป็นดินร่วนปนทรายหรือดินทรายปนดินร่วน สีน้ำตาลเข้มหรือน้ำตาลปนเทาถึงล่าง เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายสีแดงปนเหลืองหรือสีเหลืองปนแดง ปฏิกริยาดินเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดเล็กน้อย ค่า PH ๕.๐-๖.๕ ในดินบนและเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดเล็กน้อย ค่า PH ๔.๕-๖.๕ ในดินล่าง ชุดดินที่คล้ายคลึงกัน ชุดดินยโสธร ข้อจำกัดการใช้ประโยชน์ เนื้อดินค่อนข้างเป็นทราย ความอุดมสมบูรณ์ต่ำเสี่ยงต่อการขาดน้ำ

๑.๖ ลักษณะของแหล่งน้ำในตำบลโนนผึ้ง

แหล่งน้ำใต้ดิน ของตำบลโนนผึ้ง มีแหล่งน้ำใต้ดินหรือน้ำบาดาลอยู่ทั่วไป แต่มีปริมาณคุณภาพและความดันลึกแตกต่างกันไปตามสภาพธรณีวิทยาและอุทกวิทยา

แหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญไหลผ่านตำบลโนนผึ้ง คือ ลำห้วยฝับ ลำห้วยสาขา หนอง บึงธรรมชาติ และแหล่งน้ำสาธารณะ ดังนี้

- ลำน้ำ,ลำคลองและลำห้วย	๑๐	สาย
- บึง,หนองและอื่นๆ	๒	แห่ง
- ฝาย	๒๑	แห่ง
- สระน้ำ	๑๙	สระ
- บ่อน้ำตื้น	๒๑	บ่อ
- บ่อโยก	๑๕	บ่อ
- ประปาหมู่บ้าน	๑๑	แห่ง

ประชากรในตำบลโนนผึ้ง ยังคงมีอาชีพทางด้านเกษตรเป็นส่วนใหญ่ โดยมีการทำนาข้าวและเพาะปลูกพืชไร่ชนิดต่าง ๆ เช่น มันสำปะหลัง ถั่วลิสง ข้าวโพด อ้อย มีการเลี้ยงปศุสัตว์ อาชีพอื่น ๆ ที่มีความสำคัญไม่น้อยคือ อุตสาหกรรม และการค้าบริการ

๑.๗ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าสาธารณะและที่สาธารณะ ตำบลโนนผึ้ง มีป่าสาธารณะและที่สาธารณะประโยชน์ ป่าส่วนใหญ่ในตำบลโนนผึ้งเป็นแบบป่าโปร่ง ป่าชนิดนี้มักชอบอยู่ในลักษณะภูมิประเทศค่อนข้างแห้งแล้งมีฝนน้อยกว่า ๑,๒๕๐ มิลลิเมตรต่อปี มีฤดูแล้งแล้งนานหลายเดือน ป่าแบบนี้พบได้ในบริเวณทั่วไป ในตำบลซึ่งลักษณะป่าแบบนี้อาจกลายเป็นทุ่งหญ้าซาวันนา (Savanna) ได้หากมีการโค่นทำลายป่ามากขึ้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งการปกครองออกเป็น จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

๑.นายสาคร หลอดแก้ว	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑	บ้านบกก
๒.นายทีปรกร สีบอสา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๒	บ้านจัน
๓.นายวิชัย วามะสิงห์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๓	บ้านตาติด
๔.นายสุพิศ บุญกาญจน์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๔	บ้านฝั่งตง
๕.นายสุระชัย เงินมัน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๕	บ้านทุ่งเกษม
๖.นายวิทยา คำศรีสุข	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๖	บ้านบกกอก
๗.นายจิระพัฒน์ ตามสีวัน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๗	บ้านฝั่งตง
๘.นายแสงอาทิตย์ พรหมจันทร์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๘	บ้านกลาง
๙.นายมรรณพ โพธิ์เขียว	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๙	บ้านเหรียญทอง
๑๐.นายไพฑูรย์ ยิ้มรัมย์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๐	บ้านพงสว่าง
๑๑.นายสมชาย ประถาวร	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๑	บ้านจัน

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลโนนผึ้ง มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๔๗๖ คน แยกเป็นชาย ๔,๑๐๐ คน เป็นหญิง ๔,๓๗๖ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๔๓๙ ครัวเรือน

ตารางข้อมูลประชากร จำแนกตามเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านบกก	๓๑๑	๓๗๕	๖๘๖	
๒.	บ้านจัน	๓๗๑	๓๖๕	๗๓๖	
๓.	บ้านตาติด	๔๓๕	๔๓๑	๘๖๖	
๔.	บ้านฝั่งตง	๑๕๑	๑๗๕	๓๒๖	
๕.	บ้านทุ่งเกษม	๒๕๔	๒๕๑	๕๐๕	
๖.	บ้านบกกอก	๓๕๒	๓๙๙	๗๕๑	
๗.	บ้านฝั่งออก	๑๗๙	๒๐๘	๓๘๗	
๘.	บ้านกลาง	๔๔๘	๔๖๗	๙๑๕	
๙.	บ้านเหรียญทอง	๗๓๓	๘๔๐	๑,๕๗๓	
๑๐.	บ้านพงสว่าง	๔๘๐	๔๗๘	๙๕๘	
๑๑.	บ้านจัน	๓๘๖	๓๘๗	๗๗๓	
รวม		๔,๑๐๐	๔,๓๗๖	๘,๔๗๖	

*** ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์ตำบลโนนผึ้ง อำเภอวารินชำราบ ณ กันยายน ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การสาธารณสุข ตำบลโนนผึ้งมีสถานที่ให้บริการด้านสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลทุ่งเกษม ๑ แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน - แห่ง

- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐
- สาธารณสุขมูลฐาน ๑๑ แห่ง

๔.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- จุดตรวจประจำตำบล ๑ แห่ง (หน้าวัดหนองป่าพง)
- อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑๕๒ คน

๔.๓ ยาเสพติด

อำเภอวารินชำราบ เป็นเส้นทางเชื่อมต่อสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือเออีซี ในวันที่ ๓๑ ธันวาคมนั้น สิ่งที่มีความกังวลมากอย่างหนึ่งนั่นคือ ปัญหาที่มีลักษณะการข้ามชาติ ความกังวลเรื่องยาเสพติด อาจมีการทะลักเข้ามายังแนวชายแดน การขนลำเลียงยาเสพติดด้านชายแดนจากอำเภอสิรินธร ผ่านอำเภอวารินชำราบ อำเภอสว่างวีระวงศ์ อำเภอวารินชำราบไปทางผ่านสู่ตัวจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากไม่มีการสรุปแผนงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติและขาดงบประมาณ จึงมีการระบาดในพื้นที่ในกลุ่มวัยทำงาน และวัยรุ่น

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพ ตำบลโนนผึ้ง มีจำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อรับเบี้ยยังชีพในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมเป็นจำนวน ๘๑๕ คน แบ่งได้ดังนี้-

ตารางแสดงจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยติดเชื่อในแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ	จำนวนผู้พิการ	จำนวนผู้ป่วยติดเชื่อ	รวม
๑	บ้านบกตก	๑๑๓	๔๘	๐	๑๖๑
๒	บ้านจัน	๕๓	๒๙	๑	๘๓
๓	บ้านตาดิต	๘๗	๒๙	๔	๑๒๐
๔	บ้านผึ้งตก	๔๘	๑๕	๐	๖๓
๕	บ้านทุ่งเกษม	๖๗	๑๔	๐	๘๑
๖	บ้านบกออก	๙๑	๑๙	๐	๑๑๐
๗	บ้านผึ้งออก	๕๖	๑๑	๑	๖๘
๘	บ้านกลาง	๑๑๓	๔๙	๒	๑๖๔
๙	บ้านเหรียญทอง	๑๔๓	๔๘	๐	๑๙๑
๑๐	บ้านพงสว่าง	๙๘	๓๑	๑	๑๓๐
๑๑	บ้านจัน	๗๐	๒๔	๐	๙๔
รวม		๙๓๙	๓๑๗	๙	๑,๒๖๕

ที่มา : งานสังคมสงเคราะห์ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อกับจังหวัดอุบลราชธานี ระยะทาง ๑๖.๓ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอวารินชำราบ ระยะทาง ๙.๑ กิโลเมตร โดยมีถนนเส้นหลักขนานด้วย ถนนหมายเลข ๒๒๖ (เส้นทางจังหวัดอุบลราชธานี-ศรีสะเกษ) ถนนหมายเลข ๒๑๗๒ (เส้นทางอำเภอวารินชำราบ-ถนนหมายเลข ๒๔) ถนนหมายเลข ๒๓๑ (วงแหวนรอบนอกจังหวัดอุบลราชธานี) และมีถนนภายในตำบลโนนผึ้ง คิดเป็นร้อยละของถนนลาดยางประมาณ ๓๐ % ถนนคอนกรีต ๕๐ % ถนนลูกรัง ๒๐ %

การคมนาคมภายในตำบล มีทางหลวงชนบท ซึ่งเป็นเส้นทางที่ใช้สัญจรเข้าไปในหมู่บ้าน เป็นถนนสายรอง การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ใช้ถนนที่ได้รับการก่อสร้างโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ซึ่งมีหลายประเภท ได้แก่ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ถนนดิน เป็นต้น ประเภทถนนในพื้นที่ตำบลโนนผึ้งและสภาพการใช้งาน

๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้าตำบลโนนผึ้ง เป็นชุมชนแบบกึ่งเมืองกึ่งชนบท ระบบไฟฟ้าขยายทั่วถึงประชาชนมีไฟฟ้าใช้และมีเครื่องใช้ไฟฟ้าอำนวยความสะดวก จำนวน ๓,๔๓๙ เครื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ การประปา

ระบบประปาประชาชนได้รับการประปาจากระบบประปาหมู่บ้านมีประปาทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน ที่มา : สรุปรข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.๒ ค) ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

๕.๔ โทรศัพท์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จึงมีแนวทางการพัฒนาระบบการใช้อินเตอร์เน็ตให้สามารถแบบครอบคลุมทุกพื้นที่และเกิดประโยชน์กับประชาชนในตำบลโนนผึ้ง ทั้งการให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไว้บริการประชาชน และงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง อนาคตจะมีการติดตั้งคอมพิวเตอร์ไว้บริการอินเทอร์เน็ต ภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพื่อการบริการอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึง ประชาชนในพื้นที่จะได้เข้าถึงองค์ความรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้นการใช้โทรศัพท์สาธารณะภายในตำบลมีแนวโน้มในการใช้งานน้อยลง เนื่องจากการนำโทรศัพท์ระบบเคลื่อนที่มาใช้ในชุมชนและการดำเนินชีวิต เนื่องจากมีความสะดวกกว่าและมีการรวมระบบปฏิบัติการอื่น ๆ รวมไว้ในเครื่องเดียว ผู้ให้บริการเครือข่ายก็มีโปรโมชั่นที่จูงใจผู้รับบริการมาจูงใจเรื่อยๆและมีราคาถูก ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการง่าย

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร อาชีพหลักส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีการทำนาเป็นหลัก ประกอบกับ มีการปลูกพืชเศรษฐกิจในหลายพื้นที่ ได้แก่ ข้าวโพด มันสำปะหลัง ยางพารา ฟาร์มไก่ไข่ ฟาร์มหมู เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้ปลูกพืชผักสวนครัว เป็นการลดรายจ่ายและสร้างรายได้แก่ประชาชน เนื่องจากประชาชนจะนำผลผลิตทางการเกษตร มาจำหน่ายที่ตลาดนัดของหมู่บ้านที่จัดขึ้น

๖.๒ การประมง จากลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของตำบลโนนผึ้ง เป็นที่สูงสลับต่ำ จึงมีพื้นที่ชุ่มน้ำประเภท แม่น้ำ หนอง บึง อยู่เป็นจำนวนมาก นับเป็นแหล่งจับสัตว์น้ำที่สำคัญของประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงหนองบึง เหล่านั้น แต่ในปัจจุบันหนองบึงต่างๆมีความตื้นเขินตามธรรมชาติและมีจำนวนมากที่ถูกบุกรุกครอบครองจนไม่มีสภาพความเป็นแหล่งน้ำแล้ว แต่ยังมีอีกเป็นจำนวนมากที่ชุมชนเห็นความสำคัญ โดยการกำหนดแนวเขตรักษาไว้เป็นอย่างดี จึงยังคงสภาพเป็นแหล่งเพิ่มผลผลิตด้านการประมงในพื้นที่ได้ที่มีระบบนิเวศน์เหมาะสมต่อการแพร่ขยายพันธุ์ของสัตว์น้ำหลายชนิด ที่รู้จักกันดีในชื่อปลาหนา เช่น ปลาดุก ปลาหมอ ปลาช่อน ปลากะตัง ปลาหลด ปลาไหล ฯลฯ และยังมีสัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำประเภทกบ อึ่งอ่าง เขียด ฯลฯ ซึ่งเป็นประโยชน์และแหล่งอาหารโปรตีนจากสัตว์น้ำที่สำคัญของของตำบล

๖.๓ ปศุสัตว์ พื้นที่ตำบลโนนผึ้งเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำอย่างพอเพียง ดินและความลาดชัน ดินดีมีความสมบูรณ์ใกล้เส้นทางคมนาคมและขนส่ง ไฟฟ้าประปาเพียงใด จึงเหมาะแก่เป็นสถานที่ที่ตั้งฟาร์ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ฟาร์มไก่เนื้อ จำนวน ๖ ฟาร์ม

๒. ฟาร์มไก่ไข่ จำนวน - ฟาร์ม

๓. ฟาร์มสุกร จำนวน - ฟาร์ม

การเลี้ยงปศุสัตว์ในครัวเรือนเป็นการเลี้ยงเพื่อสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนและเป็นแหล่งอาหาร เช่น ไก่บ้าน สุกร วัว กระบือ แพะ โดยอาศัยพืชผลทางการเกษตร

๖.๔ การบริการ

อบต.โนนผึ้ง มีพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำธุรกิจหลายประเภท เพราะมีเส้นทางสัญจรไปมาสะดวก และอยู่ใกล้ตัวเมืองทำให้เกิดสถานบริการหลายด้าน เช่นโรงแรม รีสอร์ทศูนย์จำหน่ายสินค้าปลีก-ส่ง ศูนย์ซ่อม อะไหล่ยนต์โกดังเก็บสินค้า ฯลฯ เนื่องจากเป็นเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างอำเภอต่าง ๆ

๖.๕ การท่องเที่ยว

- วัดหนองป่าพง อังกฤษ: Wat Nong Pah Pong) เป็นวัดป่าฝ่ายอรัญวาสี มีจุดเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยพระโพธิญาณเถร (หลวงปู่ชา สุภทฺโท) ต่อมาได้รับวิสุงคามสีมาเมื่อวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๗ ตั้งอยู่บ้านพงสว่าง หมู่ที่ ๑๐ ตำบลโนนผึ้ง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันวัดหนองป่าพงมีวัดสาขาทั้งในและต่างประเทศไทยจำนวนมาก จากการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาสายวิปัสณากรรมฐาน โดยบรรดาพระลูกศิษย์ซึ่งศรัทธาในปฏิปทาของหลวงปู่ชา สุภทฺโท วัดหนองป่าพงเป็นสำนักปฏิบัติธรรมที่แวดล้อมด้วยธรรมชาติ มุ่งหมายที่การประพฤติพรหมจรรย์ตามรอยพระยุคลบาทของพระโคตมพุทธเจ้าที่ทรงดำรงพระชนม์ชีพในป่า เพื่อค้นคว้าแสวงหาทางพ้นทุกข์ แล้วทรงนำความรู้แจ้งเห็นจริงนั้น มาเผยแผ่เกื้อกูลความสุขแก่มหาชนทั่วไป

- สวนไม้ดอกไม้ประดับ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านตาติด ตำบลโนนผึ้ง เป็นสถานที่ท่องเที่ยวอีกแห่งที่น่าสนใจ ด้วยเป็นสวนไม้ดอกไม้ประดับที่มีการปลูกดอกไม้หลากสี สวยงาม เหมาะแก่การเที่ยวชมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

- ศูนย์ภูมิปัญญาท้องถิ่นตำบลโนนผึ้ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านกลาง ตำบลโนนผึ้งเป็นศูนย์แสดงศิลปวัฒนธรรมของชาวอุบลฯ ของชาวบ้านตำบลโนนผึ้ง ที่รวบรวมภูมิปัญญาของคนท้องถิ่นโดยแท้ที่เล่าเรื่องราวต่างๆ ของคนในยุคสมัยต่าง ๆ ผ่านทางงานศิลปะที่สวยงาม

๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลโนนผึ้งเป็นชุมชนแบบกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองอุบลราชธานี ทำให้การประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ธนาคาร	๑	แห่ง (ธนาคารออมสิน สาขาโนนผึ้ง)
สถานบริการน้ำมัน/ปั๊มหลอด/ตู้บริการอัตโนมัติ	๗	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	๒	แห่ง
ตลาด	๑	แห่ง
ร้านค้าต่าง ๆ	๗๑	แห่ง
โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
โรงสีข้าว	๕	แห่ง
ฟาร์มปศุสัตว์	๖	แห่ง
ประมง	-	แห่ง
โรงแรม/ห้องเช่า	๔๕	แห่ง
ร้านอาหาร	๒๐	แห่ง
ร้านตัดผม(เสริมสวย)	๗	แห่ง
ศูนย์บริการทางแพทย์	๑	แห่ง
ลานมันสำปะหลัง/ยางพารา	-	แห่ง
วัสดุก่อสร้าง	๕	แห่ง
อื่น ๆ	๕๐	แห่ง
จำนวนกลุ่มทุกประเภท	๓๖	กลุ่ม แยกประเภทกลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ	๒๕	กลุ่ม

- กลุ่มออมทรัพย์ ๑๑ กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ - กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน

ภาคเกษตรกรรมเป็นประชากรหลักที่ประกอบอาชีพในการทำนา การทำสวนยาง การปลูกลำไย และ การแปรรูปผลไม้ อื่น ๆ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องอาศัยจากพื้นที่อำเภอข้างเคียง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ตลอดจนอาศัยเครื่องจักรทุ่นแรงในการดำเนินกิจกรรมด้านการเกษตรและประชาชนบางส่วน เมื่อเสร็จภารกิจภาคเกษตรกรรม ไปรับจ้างรายวันและรายเดือน และทำงานในพื้นที่อำเภอข้างเคียงและต่างจังหวัด ในภาพรวมประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนผึ้งมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

ภาคอุตสาหกรรม พื้นที่ประกอบไปด้วยโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้อัตราการว่างงานของประชาชนมีไม่มากนัก แต่ต้องอาศัยแรงงานจากพื้นที่อื่นที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี หรือทักษะเฉพาะทาง เข้ามาทำงานในพื้นที่ ทำให้แรงงานในพื้นที่ขาดโอกาส เนื่องจากข้อจำกัดเฉพาะในด้านนี้

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หออกระจายข่าว ในพื้นที่ตำบลโนนผึ้ง มีหออกระจายข่าว จำนวน ๑๑ ที่มา : ผู้นำหมู่บ้าน ตำบลโนนผึ้ง เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ตำบลโนนผึ้งมีแหล่งน้ำสายสำคัญ คือ ลำห้วยฝับ ลำห้วยสาขา หนอง บึงธรรมชาติ และแหล่งน้ำสาธารณะ

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘ ศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ ๒ ศาสนสถาน ตำบลโนนผึ้งมี ๙ แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีทอดกฐิน
- ประเพณีข้าวสาก
- ประเพณีบุญสงกรานต์
- ประเพณีแห่เทียนพรรษา
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีแข่งเรือ
- ประเพณีบุญเดือนหก (บั้งไฟ)

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ ลำห้วยฝับ ต้นน้ำอยู่บริเวณอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ไหลผ่านหลายตำบล ก่อนถึงตำบลโนนผึ้ง ส่วนในตำบลโนนผึ้งไหลผ่านทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน บ้านฝักตอก หมู่ที่ ๔ บ้านฝักออก หมู่ที่ ๗ บ้านบกดก หมู่ที่ ๑ บ้านบกดออก หมู่ที่ ๖ และบ้านทุ่งเกษม หมู่ที่ ๕ ถือเป็นแหล่งน้ำที่มีความสำคัญในพื้นที่ทั้งทางการอุปโภคบริโภค การเกษตร ประมง และอื่น ๆ

ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ปัญหาของประชาชนในพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ลักษณะสภาพถนนบางสายในเขต อบต.โนนผึ้ง มีสภาพชำรุด โดยเฉพาะฤดูฝนจะมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางสายถูกน้ำกัดเซาะ ทำให้การสัญจรไปมาเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก และถนนบางสายเป็นถนนที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ที่ส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดูแลหรือซ่อมแซมได้ การประสานงานยากลำบากเพราะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ

๒) ถนนทางหลวง สายหลัก มีการจราจรหนาแน่น แต่ไม่มีสะพานคนข้าม ประชาชนได้รับความเดือดร้อนและเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

๓) ถนนในหมู่บ้านชำรุด

๔) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ไม่เพียงพอ

๕) ราง/ท่อ ระบบระบายน้ำตันเขิน และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่ภาวะค่าครองชีพสูง

๒) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อรองรับการเสนอขอรับการช่วยเหลือทางด้านลงทุนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ขาดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๔) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ และขาดการส่งเสริมหรือพัฒนาจุดเด่นของหมู่บ้านหรือชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้เสริมให้ประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓) ปัญหาขาดวินัยการจราจร และปัญหาเด็กแว้นในชุมชน

๔) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของทุกเพศทุกวัย เนื่องจากขาดการดูแลเรื่องสุขภาพ ขาดความรู้ ขาดความตระหนัก และขาดการกระตุ้นจากกลุ่มหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้าน จำนวนน้อย และไม่กล้าที่จะเสนอปัญหาหรือเสนอความต้องการ

๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน

๓) ประชาชนไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของตนเองต่อสังคม

๔) การบริหารงานหรืองบประมาณของอบต. มีรายได้จำนวนจำกัดหรือไม่เพียงพอต่อการพัฒนาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการหรือตามอำนาจหน้าที่ของอบต.อย่างครบถ้วน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาขยะสะสมเป็นจำนวนมากในเขตชุมชน

๒) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชนด้วยตนเอง

๓) เครื่องมือและงบประมาณในการจัดการขยะมีไม่เพียงพอ

๔) ขาดการศึกษาหรือหาแนวทางในการจัดการปัญหาขยะและน้ำเสียในชุมชนระยะยาว ซึ่งต้องทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง เพื่อ แก้ปัญหาและป้องกันอย่างเป็นระบบ

๕) ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือ สวนสาธารณะ/สวนสุขภาพ หรือ ลานอเนกประสงค์ เพื่อใช้ในการพักผ่อน ออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ให้ใช้งานได้ตลอดทั้งปี
- ๒) ต้องการให้หน่วยงานราชการ ที่มีหน้าที่ดูแลถนนในเขต อบต. ร่วมกันกับอบต.โนนผึ้ง บูรณาการร่วมกันในส่วนงบประมาณหรือเครื่องจักรกล ในการซ่อมแซมถนน
- ๓) ต้องการให้ขุดลอกคลอง รางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่
- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ให้ครอบคลุมพื้นที่

๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการตลาด ให้กับผลิตภัณฑ์ในชุมชน
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน แก่กลุ่มอาชีพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมให้พัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ๔) ส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๑) กำหนดมาตรการในการจัดการปัญหาจราจร และสร้างความปลอดภัยในชุมชน
- ๒) สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา การออกกำลังกายของประชาชน
- ๓) กำหนดมาตรการให้มีการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในชุมชน
- ๔) รมรงค์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๕) สนับสนุนและจัดหางบประมาณ เพื่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- ๖) รมรงค์การเคารพกฎจราจรและเข้มงวดในการขับขี่ตามมาตรการขับขี่ปลอดภัยใส่ใจกฎจราจร

๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของ อบต. ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญ อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๓) ส่งเสริมและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อบต. ให้ทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาส่วนตำบล ฝ่ายพนักงานประจำ และประชาชนในพื้นที่ มีความเป็นเจ้าของ ทำงานเพื่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรใน อบต. ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสร้างจิตสำนึกการทำงานและการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานให้เพียงพอและใช้งานได้อยู่เสมอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒) จัดกิจกรรมโครงการ ที่เป็นงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ด้วยการจัดตั้งธนาคารขยะรีไซเคิล, การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้วยการปลูกต้นไม้, การประหยัดพลังงานและลดภาวะโลกร้อน ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนสัญจรไปมาในชุมชน ด้วยการปั่นจักรยาน เป็นต้น

๓) พัฒนางานจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

๔) จัดหาเครื่องจักรกลในการขนถ่ายขยะมูลฝอยอย่างเพียงพอและทันสมัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

แผนงาน	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ อบต. เป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเอง อิสระในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การเงินและการคลัง</p> <p>๑.๒ นายก อบต. และสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน</p> <p>๑.๓ มีพื้นที่หรือเขตการปกครองที่ชัดเจนเหมาะสม</p> <p>๑.๔ อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการและบริหารจัดการ</p> <p>๑.๕ มีการกำกับดูแลจากรัฐบาล(นายอำเภอ/ผู้ว่าราชการจังหวัด)</p> <p>๑.๖ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต โดยใช้เวทีประชาคม</p> <p>๑.๗ อบต.โนนผิง สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๘ อบต.มีศักยภาพเพียงพอในการรองรับการบริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้</p>	<p>๑.๑ ขาดการประชาสัมพันธ์ โครงการ/กิจกรรมและบทบาทหน้าที่ของ อบต. อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ บุคลากรไม่เพียงพอมีการมอบหมายหน้าที่หลายอย่างให้กับบุคคลคนเดียว</p> <p>๑.๓ สถานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างคับแคบทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานและการมาติดต่อราชการของประชาชน</p>
๒.ด้านระเบียบกฎหมาย	<p>ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีอำนาจออกข้อบัญญัติ อบต. อันเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท(รัฐธรรมนูญ)</p>	<p>กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน</p>
๓.ด้านบุคลากร	<p>อบต.มีบุคลากร/เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง จำนวน ๕๐ คน</p>	<p>บุคลากร/เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเนื่องจากมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการที่เปลี่ยนแปลงใหม่อยู่เสมอ</p>

๔.ด้านงบประมาณ	อบต.มีอิสระในการบริหารจัดการการเงิน การคลัง ของตนเอง	มีข้อจำกัดด้านงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๕.ด้านระบบฐานข้อมูล	มีการนำคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูล ทำให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	บุคลากร/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านการจัดระบบฐานข้อมูลขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และไม่ใช่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงตามตำแหน่ง
๖.ด้านการประสานงาน/ความร่วมมือ	มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต.และระหว่างหน่วยงานอื่นเพื่อประหยัดงบประมาณและลดความซ้ำซ้อน	ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อในการประสานงานบ่อยครั้งทำให้การประสานงานไม่ต่อเนื่อง
๗.ด้านทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	๗.๑ มีคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ จำนวน ๘ เครื่อง ๗.๒ มีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก จำนวน ๗ เครื่อง ๗.๓ เครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน ๒ เครื่อง ๗.๔ กล้องถ่ายรูป จำนวน ๖ เครื่อง ๗.๕ เครื่องปริ้นเตอร์ จำนวน ๑๔ เครื่อง ๗.๖ เครื่องพิมพ์ดีด จำนวน ๑ เครื่อง ๗.๗ เครื่องแฟกซ์ จำนวน ๑ เครื่อง	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรายละเอียดการซ่อมบำรุงรักษา ครุภัณฑ์อุปกรณ์ต่าง ๆ และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาโดยตรง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

แผนงาน	โอกาส(Opportunity)	อุปสรรค/ข้อจำกัด(Threat)
๑.ด้านการเมือง	๑.๑ การเลือกตั้งทำให้ประชาชนรู้จักการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการเลือกตั้งในท้องถิ่นตนเอง ๑.๒ ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเวทีประชาคมหมู่บ้านทำให้รู้ถึงปัญหา อุปสรรค และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง ๑.๓ ประชาชนเกิดความรักและหวงแหนระบอบประชาธิปไตย ทำให้สนใจการเมืองการเลือกตั้งมากขึ้น ๑.๔ เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต	นายก อบต. และสภา อบต.มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นคนท้องถิ่นใกล้ชิดประชาชน ทำให้มีการทุจริตข้อเสียในการเลือกตั้งได้ง่าย
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ อบต. โนนผึ้ง มีพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำธุรกิจหลายประเภท เพราะมีเส้นทางสัญจรไปมาสะดวก และอยู่ใกล้ตัวเมือง ๒.๒ มีพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เพราะ สภาพดินฟ้าอากาศอำนวย ใกล้แหล่งน้ำแรงงานในพื้นที่หาง่าย ต้นทุนการผลิตต่ำ	๒.๑ ประชาชน/เกษตรกร กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและรักษาคุณภาพผลิตและการต่อผลิตของกลุ่ม ๒.๒ กลุ่มอาชีพกลุ่มสตรีต่าง ๆ ยังไม่เข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่มี

	<p>๒.๓ สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุนได้</p> <p>๒.๔ มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่หลายจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี</p>	<p>ประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๓ งบประมาณในการสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มจากภาครัฐไม่เพียงพอ</p> <p>๒.๔ ขาดการบริหารการจัดการด้านการตลาดที่ดี</p> <p>๒.๕ ไม่มีแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน</p> <p>๒.๖ ขาดการบูรณาการร่วมกันภายในตำบลทำให้ขาดการร่วมกลุ่ม</p>
<p>๓. ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๓.๑ ประชาชน/ชุมชนเข้มแข็งเพราะได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานต่างๆครบถ้วน</p> <p>๓.๒ ประชาชนให้ความสำคัญกับวันสำคัญต่างๆตามประเพณี โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ</p> <p>๓.๓ ประชาชนนิยมเข้าวัดฟังธรรมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยมีวัดหนองป่าพง เป็นศูนย์รวมของการปฏิบัติธรรม</p> <p>๓.๔ มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง สามารถรองรับการศึกษาของเด็ก เยาวชนได้อย่างเพียงพอ</p> <p>๓.๕ มีสถานเอนมัย ๑ แห่ง สามารถรองรับและให้บริการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเพียงพอ</p>	<p>๓.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์จะได้รับจากการรวมกลุ่ม</p> <p>๓.๒ การรวมกลุ่มของประชาชนเป็นไปได้ยาก กลุ่มไม่เข้มแข็ง</p> <p>๓.๓ ประชาชนยากจน ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ</p>
<p>๔. ด้านนโยบาย รัฐบาล</p>	<p>๔.๑ นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง</p> <p>๔.๑.๑ เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน</p> <p>๔.๑.๒ กระจายโอกาสให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำได้ง่ายขึ้น</p> <p>๔.๑.๓ กระจายโอกาสให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำได้ง่ายขึ้น</p> <p>๔.๒ นโยบายแก้ปัญหายาเสพติด</p> <p>๔.๒.๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อทำให้เกิดหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด</p> <p>๔.๒.๒ ลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน</p> <p>๔.๒.๓ ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นพลังแผ่นดินหยุดยั้งการขยายตัวและลดระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติด</p>	<p>ประชาชนขาดความรู้ในการจัดการด้านการตลาด โฆษณาประชาสัมพันธ์ การกระจายสินค้าสู่ตลาด และการรักษามาตรฐานของผลิตภัณฑ์</p> <p>๔.๑ ประชาชนบางคนกั๊ยมเงินไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการกั๊ยมเงิน</p> <p>๔.๒ การฉ้อโกงป้องกันยาเสพติดมีน้อย และขาดการต่อเนื่อง</p> <p>๔.๓ เยาวชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องโทษและอันตรายของยาเสพติด</p>
<p>๕. ด้านเทคโนโลยี</p>	<p>๕.๑ มีการนำความรู้สมัยใหม่และการบริหารจัดการมาใช้เพื่อเชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนสู่ตลาดในประเทศด้วยระบบร้านค้าและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต</p> <p>๕.๒ เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๕.๑ ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอในการดำเนินงาน</p>

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิงนั้น ได้พิจารณา สรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอวารินชำราบ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โนนผิง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๔.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

๔.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๔.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๔.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมือง ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๔.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม (Strategy linkage) ความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม (Overview) การเชื่อมโยงจากจุดหนึ่งไปจุดหนึ่งในเชิงยุทธศาสตร์ โดยสามารถนำเข้าสู่รอยต่อที่เข้าหากันได้อย่างกลมกลืนแม้ว่า จะเรียกชื่อที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ก็สามารถเดินทางไปด้วยกันได้ ในเชิงยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๓) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (๔) แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและ (๖) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น การกำหนดและการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงองค์รวมที่นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นจากยุทธศาสตร์ทุกระดับ มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกันอย่างไรเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับมหภาค และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย (๑) วิสัยทัศน์ (๒) ยุทธศาสตร์ (๓) เป้าประสงค์ (๔) ตัวชี้วัด (๕) ค่าเป้าหมาย (๖) กลยุทธ์ และ (๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่า ตลาด ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ดังกล่าว และ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ด้วย โดยนำจุดหมายในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มาจัดทำรายละเอียดที่มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัด และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมารายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็น แผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการ จัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของ ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมาย ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปี ถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่างๆ บทเรียน

ของการพัฒนาที่ผ่านมาตลอด จนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผนนอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทย และหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การสร้างความสามารถในการ
๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติตความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนาที่เป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่ การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไป พร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงเพียงพอ
- ๑.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปา รองรับการพัฒนาของชุมชน
- ๑.๕ พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด
- ๒.๒ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมการป้องกัน ดูแล และรักษา สุขภาพประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๒.๕ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ บูรณาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยของทุกภาคส่วน
- ๓.๒ เสริมสร้างองค์ความรู้ประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน
- ๓.๓ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด
- ๓.๔ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน
- ๓.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- ๔.๒ พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม
- ๔.๔ สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
- ๔.๖ ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๕.๒ พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๓ ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดมลภาวะ
- ๕.๔ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน
- ๖.๓ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๗.๑ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๒ พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๓ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๔ พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอวารินชำราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชนแนวทางการพัฒนา

- ๑.๑.การพัฒนาสังคม ยกกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๑.๒.การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๓.การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและคุณธรรม
- ๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๕ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ๑.๖ การสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สุขภาพที่ดีของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

๒.๑ การพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้า OTOP และเชื่อมโยงขยายช่องทางการตลาดผลิตสินค้า OTOP/SMEs

- ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และ SMEs
- ๒.๓ การส่งเสริมสนับสนุนการค้าและการลงทุน
- ๒.๔ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมธุรกิจบริการ
- ๒.๖ การพัฒนาและศึกษาระบบการให้โลจิสติกส์ (Logisticcs) เพื่อสนับสนุนการค้า
- ๒.๗ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ๒.๘ การส่งเสริมระบบการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ
- ๒.๙ ประสานการประชาสัมพันธ์การค้า และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๓.๑ การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรปลอดสารพิษ และเกษตรอินทรีย์
- ๓.๒ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และน้ำท่วม
- ๓.๓ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง (Vision)

“ชุมชนน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวโดดเด่น เกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
๒. พัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงศาสนา และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การแปรรูป และช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร
๕. เผยแพร่และส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงเพียงพอ
- ๑.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปา รองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๑.๕ พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด
- ๒.๒ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมการป้องกัน ดูแล และรักษา สุขภาพประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๒.๕ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ บูรณาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยของทุกภาคส่วน
- ๓.๒ เสริมสร้างองค์ความรู้ประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน
- ๓.๓ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด
- ๓.๔ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน
- ๓.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- ๔.๒ พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม
- ๔.๔ สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ

๔.๖ ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

๕.๒ พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย

๕.๔ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ในชุมชน

๖.๓ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๓ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๔ พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิงจะดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ ด้านคมนาคม

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาการคมนาคมให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒. ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓. วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

๑. สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง

๒. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๓. ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง

๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

๑. จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่

๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

๑. ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
๓. จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๖.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**ภารกิจหลัก**

๑. บริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิงทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
๓. จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง
๔. ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
๕. รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
๖. การเบิกจ่ายเงินภารกิจราชการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง จำนวน ๔ ศูนย์

ภารกิจรอง

๑. ปลุกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ
๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๖.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ภารกิจหลัก**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น
๓. จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
๒. บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง
๓. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
๔. ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๖.๕ ด้านสังคม**ภารกิจหลัก**

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
๒. ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม

๕. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน

๖.๖ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจหลัก

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
๒. ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งให้มีศักยภาพสามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๔. ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๒. ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง มีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขต จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน เป็นชุมชนชนบทกึ่งเมืองประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายครอบคลุมเกือบทุกด้าน โดยมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ๑.ด้านคมนาคมโดยมีปรับปรุงถนนทางเท้าที่ได้มาตรฐานปรับปรุง ท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๒.ด้านเศรษฐกิจ มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชนส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชนและสตรีส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น ๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก่อสร้างสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๕.ด้านสังคมจัดสวัสดิการให้คนชราคนพิการและผู้ยากไร้สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยด้าน ๖.การเมืองการบริหารพัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งปรับปรุงระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วนราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เต็มที่ดังนี้

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสารบรรณ งานการประชุม รายงานการประชุมสภาและการประชุมคณะผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานดูแลรักษาจัดเตรียมเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์ งานติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ กา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบมตลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานการบริหารศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ และโครงการ งานงบประมาณ งานระบบสารสนเทศ งานศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการงานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรม ศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและ ปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการ วิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม ทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเลขานุการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเลขานุการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานวิจัยและประเมินผล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

<p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานวิจัยและประเมินผล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดีความ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานวินัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานแผนอัตรากำลัง - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานการลาทุกประเภท - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดีความ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานวินัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานแผนอัตรากำลัง - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานการลาทุกประเภท - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดเก็บมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด
---	---

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน – รับเงิน - งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูล ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานประเมินภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนคุมพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานควบคุมตรวจสอบการรับ การจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานรับ – ส่งหนังสือราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แהל่งน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน – รับเงิน - งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูล ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานประเมินภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนคุมพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานควบคุมตรวจสอบการรับ การจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานรับ – ส่งหนังสือราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แהל่งน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
--	---

<p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ - งานบริการข้อมูล สถิติต่างๆ - งานใบอนุญาตต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานประสานกิจกรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานวิชาการ - งานแผนและโครงการ - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาในระบบ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ - งานบริการข้อมูล สถิติต่างๆ - งานใบอนุญาตต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานประสานกิจกรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานวิชาการ - งานแผนและโครงการ - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาในระบบ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
---	---

<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p>	<p>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานรับ - ส่งหนังสือราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
<p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน
<p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์สตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
<p>๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๕.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคต ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา
	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
	<p>๕.๓. งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจสังคม - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง/ต้น	๑	อัตรา
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
รวม				๒	อัตรา
สำนักงานปลัด อบต.					
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๕.	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๑	อัตรา
๖.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	๑	อัตรา
๗.	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๘.	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๑.	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๒.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๓.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๕.	คนงาน	ทั่วไป		๒	อัตรา
๑๖.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป		๒	อัตรา

๑๗.	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทั่วไป		๑	อัตรา
๑๘.	ภารโรง	ทั่วไป		๑	อัตรา
รวม				๒๐	อัตรา
กองคลัง					
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๓.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑	อัตรา
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ		๑	อัตรา
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ		๑	อัตรา
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑๐.	คนงาน	ทั่วไป		๑	อัตรา
รวม				๑๐	อัตรา
กองช่าง					
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๓.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ		๑	อัตรา
๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ		๑	อัตรา
๗.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ภารกิจ		๑	อัตรา
๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป		๑	อัตรา
๙.	คนงาน	ทั่วไป		๒	อัตรา
รวม				๑๐	อัตรา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	อัตรา
๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	อัตรา
๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๔	อัตรา
๖.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	๕	อัตรา
๗.	ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ตามภารกิจ		๑	อัตรา

๙	ผู้ช่วยนักสหนาการ	ตามภารกิจ		๑	อัตรา
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		๑	อัตรา
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป		๓	อัตรา
รวม				๒๐	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม					
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๓.	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ปง./ชง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ		๑	อัตรา
๖	คนงาน	ทั่วไป		๑	อัตรา
รวม				๖	อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
รวม				๑	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				๖๙	อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น, อำนวยการท้องถิ่น, ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๗ เม.ย.๖๖)	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย.๖๖)	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๘ ก.ย.๖๕)	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองคลัง (๐๔)	หมายเหตุ การสวอนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร					
ผู้อำนวยการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑๕ ฐ.ค.๖๐)
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๕ ส.ค.๖๕)
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑๘ ก.ค.๖๑)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	หมายเหตุ การสวอนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร							
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑ มี.ย.๖๔)
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑ มี.ค.๖๒)
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย.๖๖)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑๕ ฐ.ค.๖๕)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไป ตามโครงสร้างส่วน ราชการ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๓ ส.ค.๖๖)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฝั่งออก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร(ว่างเดิม ๑ อัตรา)
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหริญทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร (ว่างเดิม) ขอใช้บัญชี กสก.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร/อบต.สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	หมายเหตุ การลงนามตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. นายก อบท. ลงนาม..... เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม.....
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖๖ ๕๓๖-๖๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไป ตามโครงสร้างส่วน ราชการ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไป ตามโครงสร้างส่วน ราชการ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑๐ มี.ย.๖๔)
รวม	๖๑	๖๙	๖๙	๖๙	+๘	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)					
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	ว่างเต็ม(๗ เม.ย. ๖๖)		
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																					
พนักงานส่วนตำบล																					
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)		
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)		
๘	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๒๐)		
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๘,๘๔๐	๑๘๘,๑๒๐	(๑๕,๐๖๐)		
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๒๐)		
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง(๑ก.ย. ๖๖)		
พนักงานจ้าง																					
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๙๒,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	(๑๖,๐๗๐)		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๖๐,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๙๕,๙๖๐	(๒๑,๗๒๐)		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๕๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๗,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	(๒๑,๒๘๐)		
๑๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๖๐,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๙๓,๑๖๐	(๒๑,๗๒๐)		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	(๑๓,๙๓๐)		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๙	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม(๘ ก.ย. ๖๕)		
๒๐	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองคลัง (๐๔)																					
พนักงานส่วนตำบล																					
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม(๑๕ ธ.ค. ๖๐)		
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม(๑๕ ธ.ค. ๖๕)		
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)		
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	(๑๔,๐๓๐)		
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม(๑๘ ก.ค. ๖๑)		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๓๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๖๐,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๗๒๐	๒๘๑,๖๔๐	๒๙๒,๙๒๐	(๒๑,๖๙๐)
๔๕	ผู้ช่วยนักสหนาการ		๑	๑	๒๔๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๕๖๐	๒๖๓,๗๒๐	๒๗๔,๓๒๐	(๒๐,๓๑๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฝั่งออก																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
๔๗	ครู		๒	๑	-		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
๕๐	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหรียญทอง																		
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
๕๓	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๔	ครูผู้ช่วย		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร(๙,๔๐๐)
					๑๔๐,๔๐๐					-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	อบต.สมทป(๑๑,๗๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัน																		
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
๕๗	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๕๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๖๔,๖๔๐	๕๗๗,๗๒๐	๕๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๖๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
พนักงานจ้าง																			
๖๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	๒๕๓,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๖๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม(๑๐ มี.ย.๖๔)
(๕)	รวม		๖๙	๔๘	๑๓,๑๔๑,๖๒๐		๖๙	๖๙	๖๙	+๘	-	-	๑,๗๘๔,๙๖๑	๔๗๕,๑๐๔	๔๘๐,๙๘๗	๑๕,๒๔๓,๕๐๑	๑๕,๕๐๗,๑๔๔	๑๕,๙๘๐,๔๒๗	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๒๘๖,๕๒๕.๑๕	๒,๓๒๖,๐๗๒	๒,๓๙๗,๐๖๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๕๓๐,๐๒๖	๑๗,๘๓๓,๒๑๖	๑๘,๓๗๗,๔๙๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๙๐	๒๙.๙๔	๒๙.๓๘	

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ โดยใช้ข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๕๔,๐๒๙,๗๔๙-บาท) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๕๔,๐๒๙,๗๔๙ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

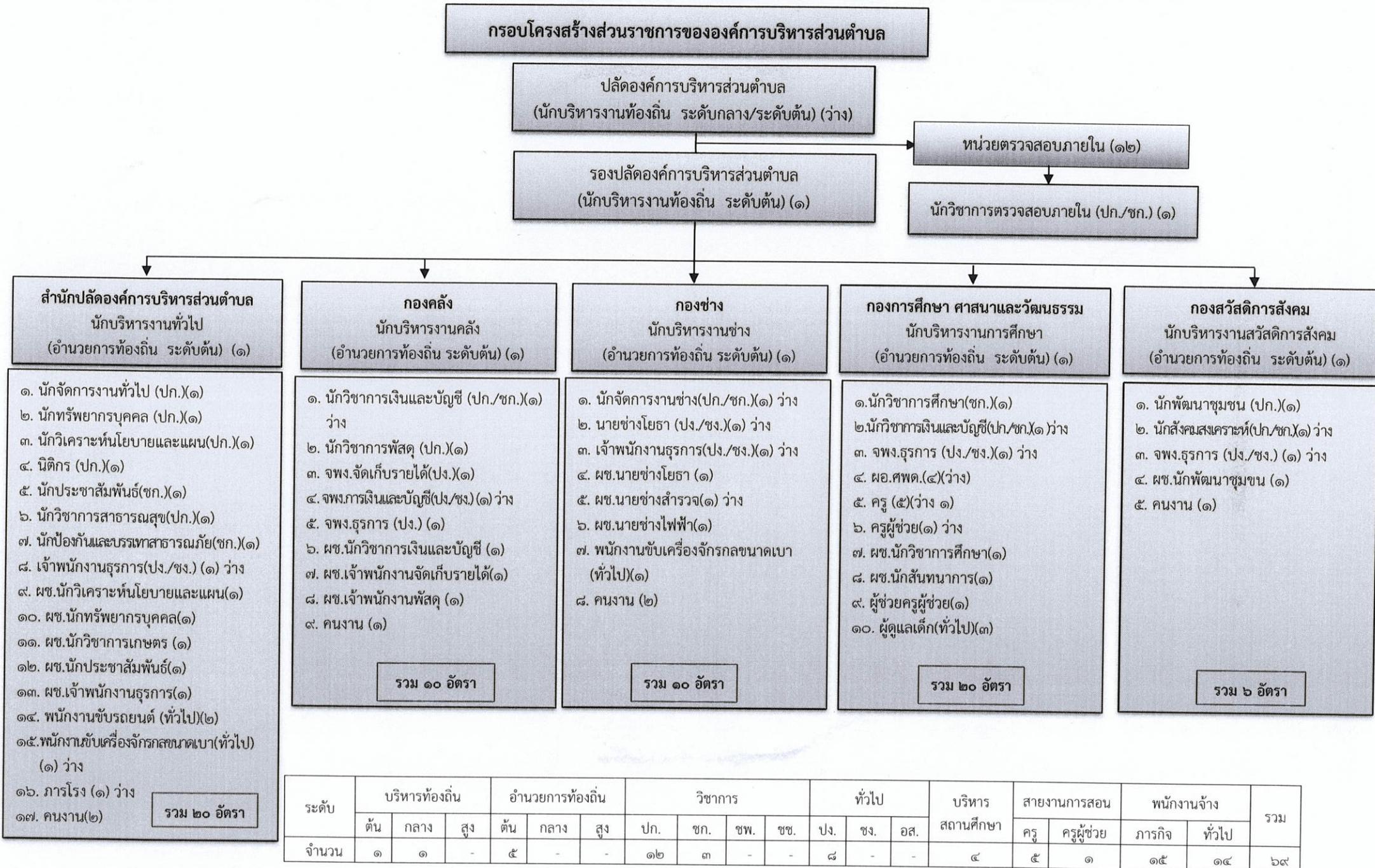
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๕๖,๗๓๑,๒๓๖ บาท = (๕๔,๐๒๙,๗๔๙ X ๕%) + ๕๔,๐๒๙,๗๔๙ = ๕๖,๗๓๑,๒๓๖

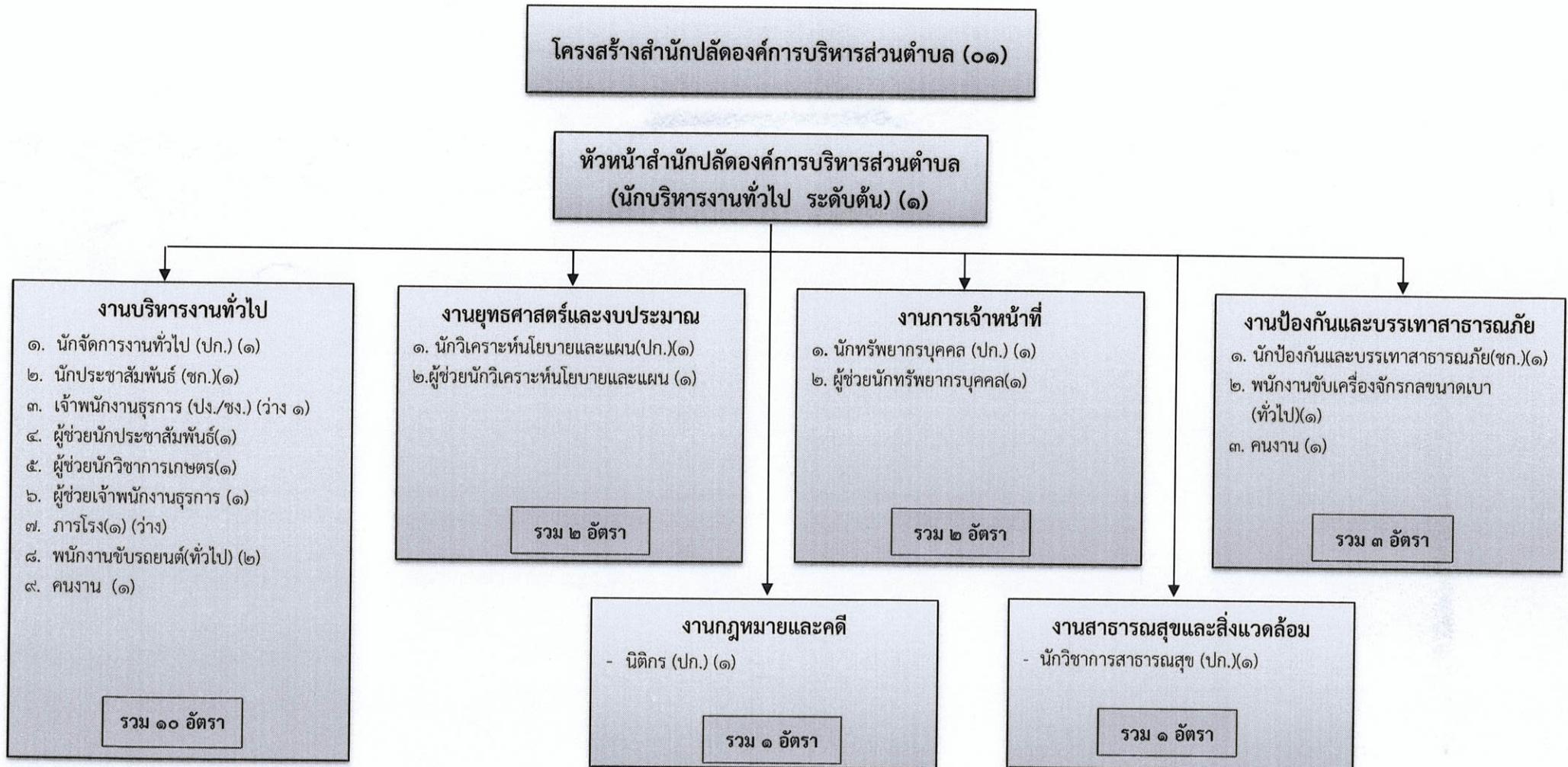
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๕๙,๕๖๗,๗๙๘ บาท = (๕๖,๗๓๑,๒๓๖ X ๕%) + ๕๖,๗๓๑,๒๓๖ = ๕๙,๕๖๗,๗๙๘

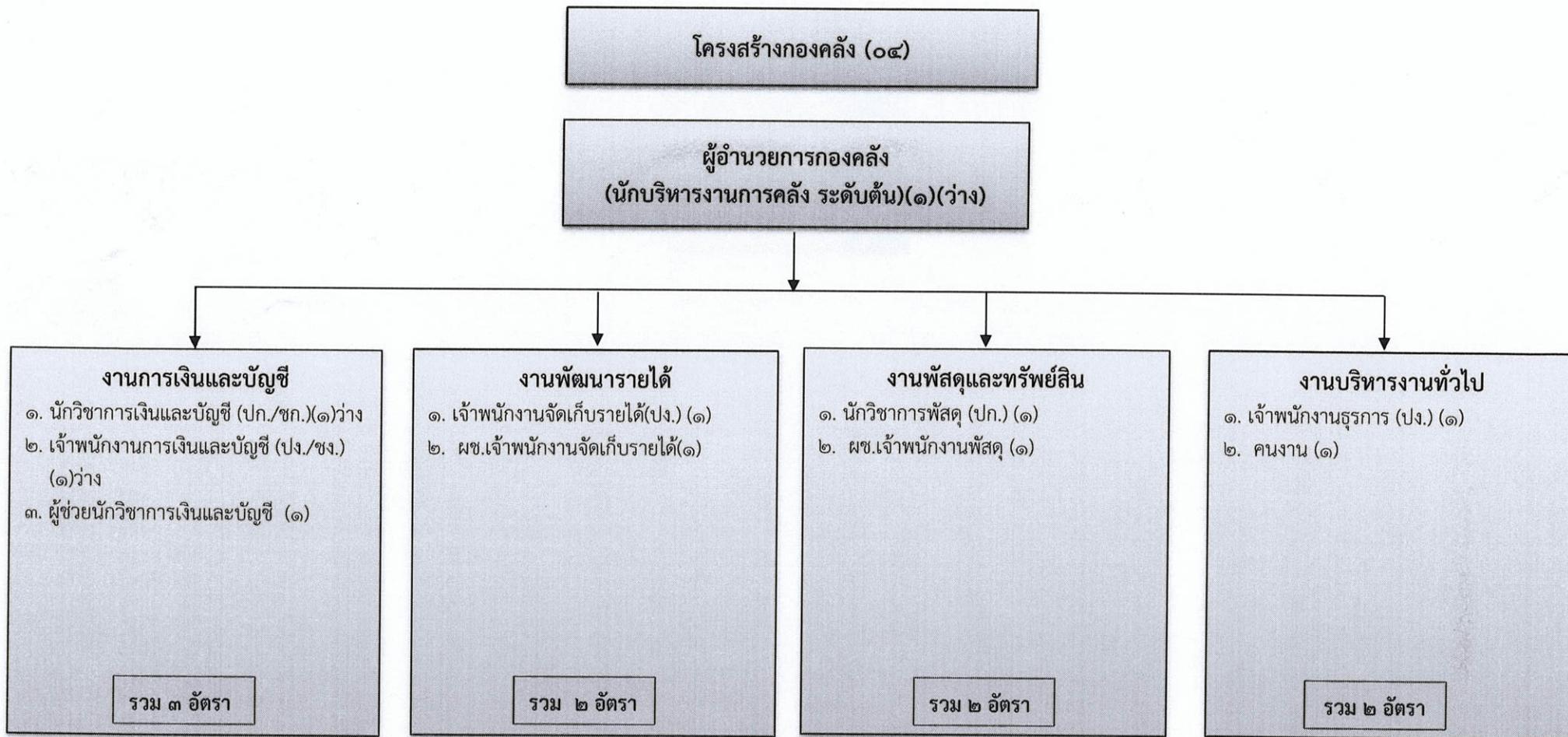
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๖๒,๕๔๖,๑๘๘ บาท = (๕๙,๕๖๗,๗๙๘ X ๕%) + ๕๙,๕๖๗,๗๙๘ = ๖๒,๕๔๖,๑๘๘

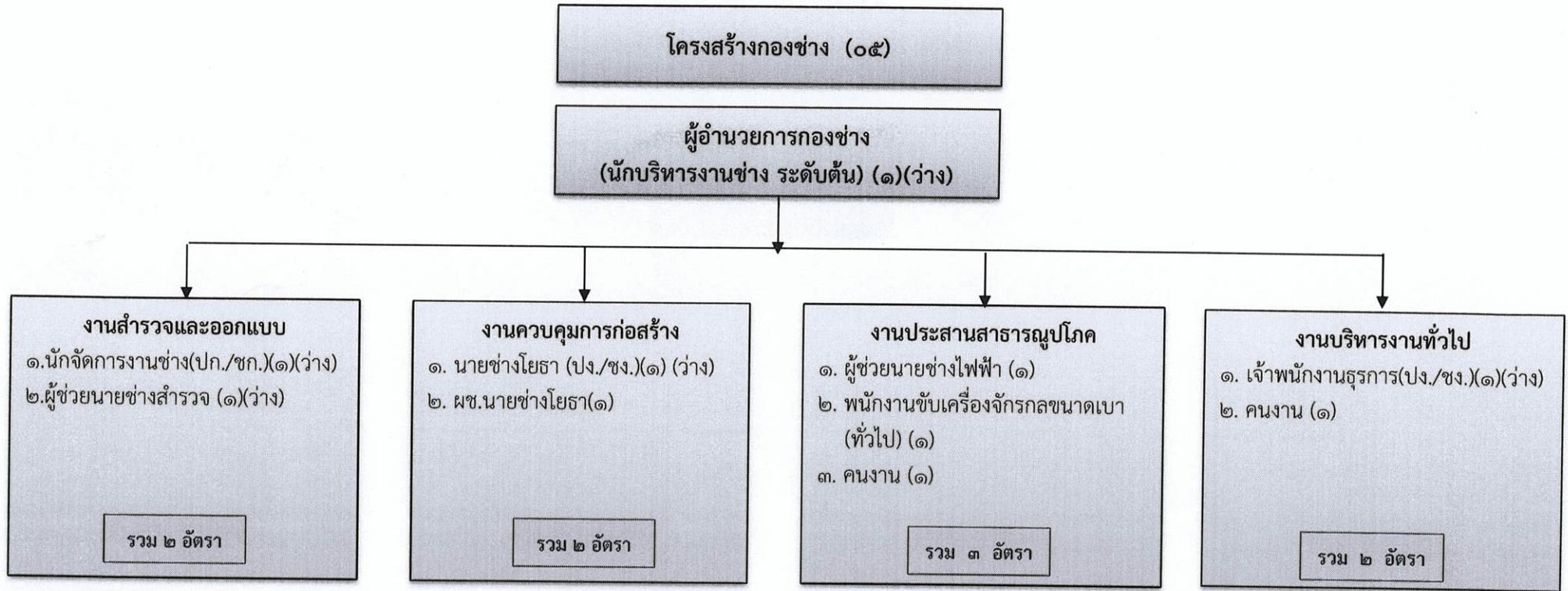




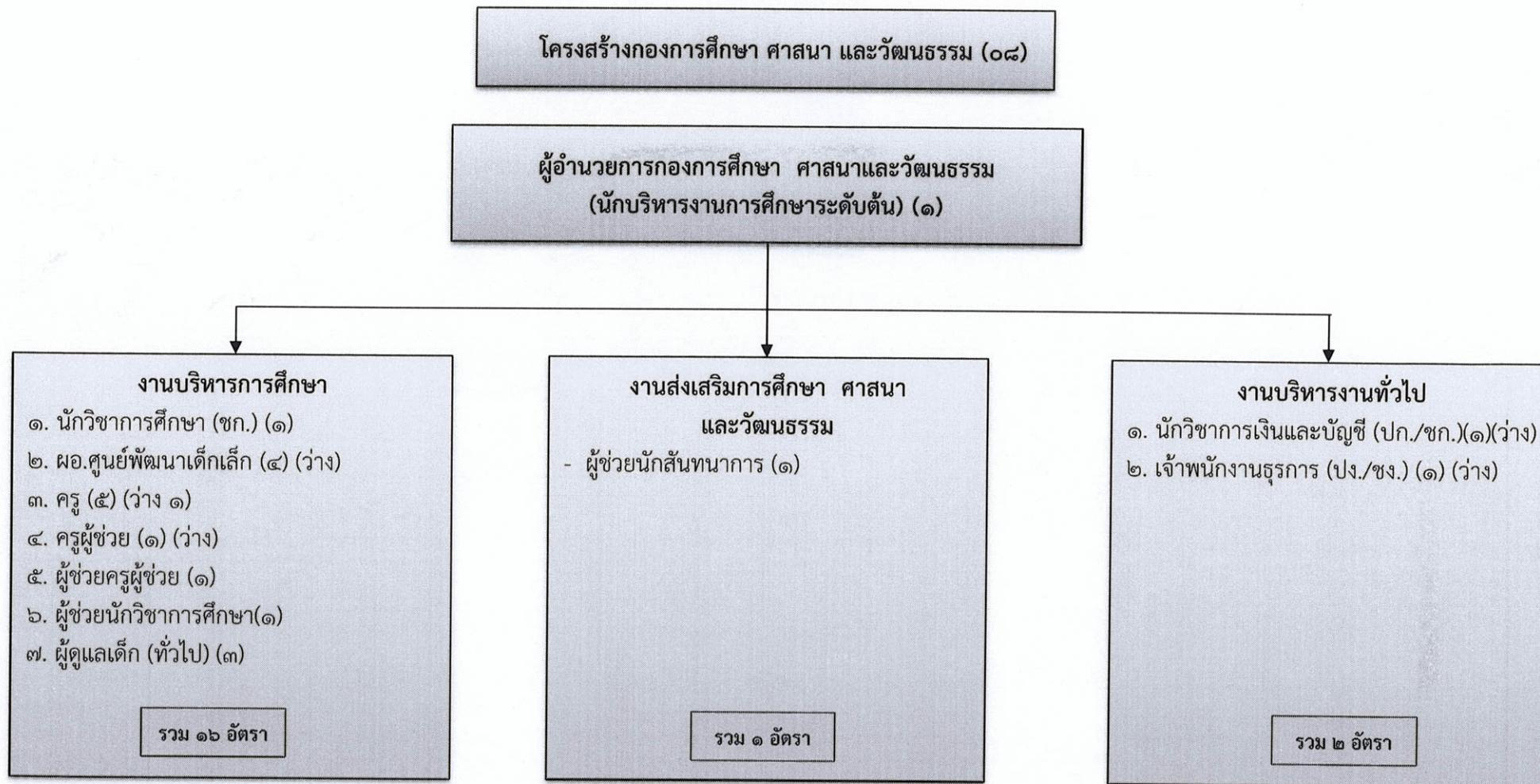
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๕	-	-	๑	-	๕	๖	๒๐



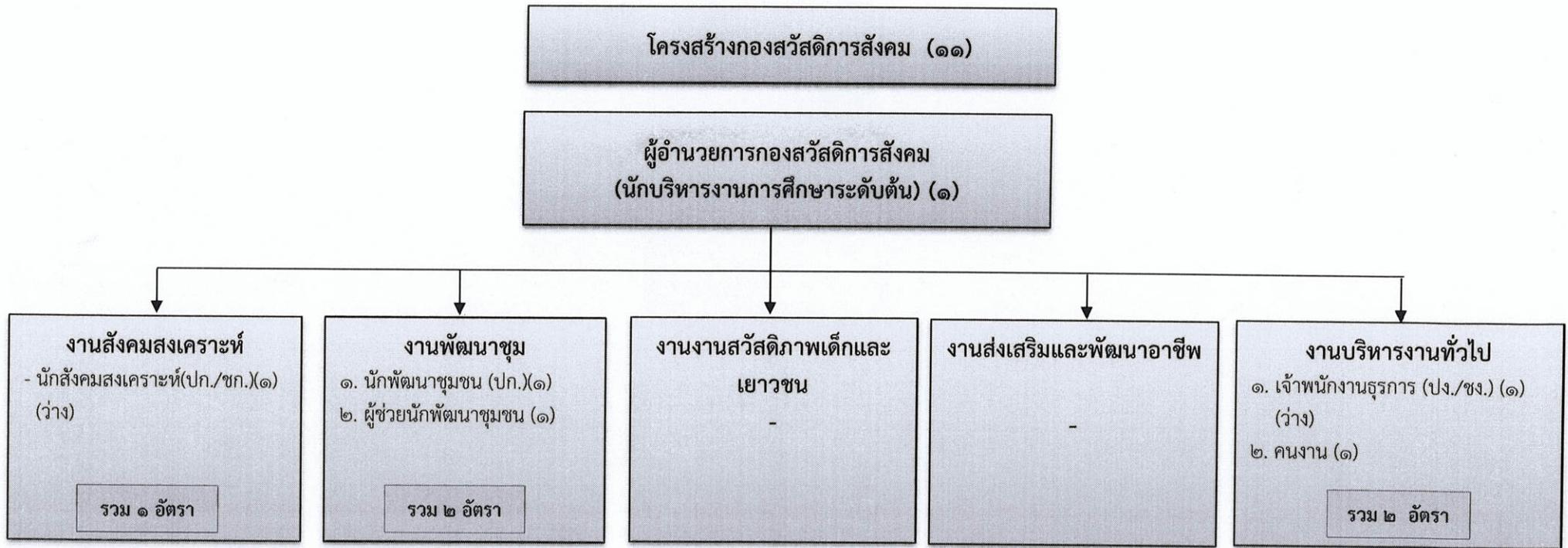
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	พง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๓	๑	๑๐



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๓	๑๐



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			บริหาร สถานศึกษา	สายงานการ สอน		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ครู	ครู ผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔	๕	๑	๓	๓	๒๐



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒		-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๖

๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.กลาง/ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาววันวิสาข์ ศรีแสง	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๓,๐๐๐)
๓	สำนักปลัด อบต.(๐๑) นางทิพาภรณ์ พุ่มจันทร์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๗,๙๖๐)
๔	สืบเอกอุทัย อุ่นสอน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	(๓๕,๒๒๐)
๕	นางสาวสุธาสินี ชายทวีป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๑๒,๙๖๐	-	-	(๒๖,๐๘๐)
๖	นางสุภาวดี บุญทน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	(๑๕,๘๔๐)
๗	สืบเอกปัทมกร สง่าจิตร	ปริญญาตรี(นิติศาสตรบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๔๒,๓๒๐	-	๑๐,๓๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๘	นางอนันฐิตา เขมะปัญญา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	(๓๔,๑๑๐)
๙	พันจ่าเอกสุวิทย์ เรืองอร่าม	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	(๓๖,๓๑๐)
๑๐	นางสาวราตรี อินทร์สูงเนิน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	(๑๕,๐๖๐)
๑๑	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)
๑๒	พนักงานจ้าง นางสาวไบเฟิร์น วงศาเลิศ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๑๙๒,๘๔๐	-	-	(๑๖,๐๗๐)
๑๓	นางสำรวย สองคร	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๖๐,๕๒๐	-	-	(๒๑,๗๑๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นายวิวิธ ทองน้อย	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๕๕,๓๖๐	-	-	(๒๑,๒๘๐)
๑๕	นางสาวจาวรพรรณ สิงหะตา	ปริญญาตรี(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	๒๖๐,๕๒๐	-	-	(๒๑,๗๑๐)
๑๖	นางวสุธิดา ทูมมา	ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๑๖๐	-	-	(๑๓,๙๓๐)
๑๗	นายมงคล พรหมจันทร์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๘	นายไพโรจน์ ใหญ่ล้ำ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๙	นายไพสาร์ คุณสมบัติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๑	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๒	นางสาวจิ่งนันทน์ พรหมภักดี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๓	กองคลัง (๑๔) -ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๔	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๕	นางพจนมาลย์ อำคาคุณ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	(๒๒,๙๘๐)
๒๖	นางสาวสุพัตรา กันหารินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	(๑๒,๐๓๐)
๒๗	นางสาวบุปผา ตะนะโส	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	(๑๒,๗๓๐)
๒๘	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๔-๔๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๙	น.ส.อริยา แก้วคำมา	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๗,๑๖๐	-	-	(๑๘,๙๓๐)
๓๐	นายจิรวัฒน์ แก่นพิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	(๑๒,๙๖๐)
๓๑	นางสาวรังสีณี ผลชะอุ่ม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	(๑๑,๘๕๐)
๓๒	น.ส.ทิพวรรณ โสตามุกข์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๓๓	กองช่าง (๐๕) -ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		
๓๔	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๓๕	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)
๓๖	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)
๓๗	พนักงานจ้าง นายรักชาติ มาทฤทธิ	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๖๔๐	-	-	(๑๓,๔๗๐)
๓๘	จ.ส.ต.วรุฒิ สัจจิตร	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(๑๑,๕๐๐)
๓๙	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายเปรมชัย พรอินทร์	-	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๔๑	นางสาวนัยนา สิลาวรรณ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	"(๙,๐๐๐)
๔๒	นายชัชวาลย์ สิงห์หมุย	ปวส.อุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้า (สาขางานไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นางสาวศิริลักษณ์ แสนทวีสุข	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๕,๗๗๐)
๔๔	นางสาวอรอนงค์ แก้วกัญญา	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	(๓๕,๒๒๐)
๔๕	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ
๔๖	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)
๔๗	พนักงานจ้าง น.ส.ศิวีโล นิลเกษ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๐,๒๘๐	-	-	(๒๑,๖๙๐)
๔๘	น.ส.นันทนภัส จันมีรานันต์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักสันหนนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันหนนาการ	-	๒๔๓,๗๒๐	-	-	(๒๐,๓๑๐)
๔๙	ศพด.บ้านฝั่งออก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๕๐	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๘	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๘	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๑	นางสาววิชรภรณ์ ดาวแก้ว	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๐	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	พนักงานจ้าง นางรัตติยา ไชยมั่น	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต) (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๕๓	ศพด.บ้านกลาง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๕๔	น.ส.ไพรัตน์ กาญจนวงค์	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๙	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๕	พนักงานจ้าง นางสาวสุนิษา คำศรีสุข	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๖	ศพด.บ้านเหรียญทอง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๕๗	น.ส.สุรชาติภย์ กาคำมุย	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๒	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๘	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๖๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๖๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบบุคลากร
๕๙	พนักงานจ้าง นางกมลทิพย์ เพชรเลื่อน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๔๐,๔๐๐	-	-	งบบุคลากร(๙,๔๐๐)/ อบต.สมทบ(๑๑,๗๐๐)
๖๐	ศพด.บ้านจัน	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๖๑	นางวราภรณ์ พาประจง	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๖๒	พนักงานจ้าง นางอุไรย์ หลอดแก้ว	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นา/เงินค่าตอบแทน	
๖๓	นางสุวนิตย์ นราจันทร์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๔,๑๑๐)
๖๔	นายสุริยา ทูมมา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	(๑๙,๔๘๐)
๖๕	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มเติมให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๖๖	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่มเติมให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๖๗	พนักงานจ้าง นางกัญชรส สายธนู	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	
๖๘	นางสาวลินนิภา บุญเหลี่ยม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๖๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(๒๙,๖๑๐)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิ้ง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยให้ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนา ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ จะกระทำภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยดำเนินการพัฒนาดังนี้

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิ้งกำหนด

๒.๒ วิธีการพัฒนา จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อบต.โนนผิ้ง หรือสำนักงาน ก.ท. ,ก.ท.จ.ร่วมกับส่วนตำบลตำบลतालसुम หรือส่วนตำบลतालसुमร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้น

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาความชำนาญการในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๑.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๑.๖ ด้านการพัฒนาความรู้สู่ อาเซียน (ASEAN) ได้แก่ การฝึกอบรมการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนฯ

๒. การพัฒนาความชำนาญการ จะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป

๓. การดำเนินการพัฒนาความชำนาญการ อาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๑๒.๓ การพัฒนาผู้บริหาร

๑. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ การพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๑.๓ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ ด้านการบริหาร การพัฒนาความรู้เศรษฐกิจอาเซียน
- ๑.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๖ ภาษาต่างประเทศ

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๓. การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร อาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง อาจจะทำดำเนินการเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.ท. , ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนผิง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ที่ ๙๔๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จำเป็นจะต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุชาลินี ชายทวีป)
(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ อบ ๘๓๔๐๑/๕๑๔

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. จัดทำคำสั่งจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามตามเอกสารที่แนบท้าย

(นางสาวสุธาสินี ชาวทวีป)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางทิพาภรณ์ พุ่มจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางสาววันวิสาข์ ศรีแสง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

คำสั่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง.....

(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

คูฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง มีแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ปลัด อบต.....
รองปลัด อบต.....
หัวหน้าส่วน.....
ร่าง/พิมพ์/ทาน.....

คู่มือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ที่ ๑๓๓๕/๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้าส่วน.....

ร่าง/พิมพ์/ทาน.....

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลในฝั่ง ที่ ๑๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน				
๑	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.กลาง/ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๕๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)		
๒	นางสาววิวิสาข์ ศรีแสง	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.ต้น	๓๙๖,๐๐๐	-	-	(๓๓,๐๐๐)		
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑) นางพิพภรณ์ พุ่มจันทร์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.ต้น	๕๕๕,๕๒๐	-	-	(๓๗,๙๖๐)		
๔	สิบเอกอุทัย อุ่นสอน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	(๓๕,๒๒๐)		
๕	นางสาวสุลาสินี ขายทวี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๑๒,๙๖๐	-	-	(๒๖,๐๘๐)		
๖	นางสมภาวดี บุญทน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	(๑๕,๘๕๐)		
๗	สิบเอกปงักร สงจิตร์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๔๔๒,๓๒๐	-	๑๐,๓๒๐	(๓๖,๘๖๐)		
๘	นางอนันฐิตา เขมปะปัญญา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	(๓๔,๑๑๐)		
๙	พันจ่าเอกสุวิทย์ เรืองรัมย์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	(๓๖,๓๑๐)		
๑๐	นางสาวราตรี อินทร์สูงเนิน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	(๑๕,๐๖๐)		
๑๑	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)		
๑๒	พนักงานจ้าง นางสาวใบเฟิร์น วงศาเลิศ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๒,๘๔๐	-	-	(๑๖,๐๗๐)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวราย สอนทร	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผช. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	(๒๑,๗๑๐)	
๑๔	นายวิวัฒน์ ทองน้อย	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	(๒๑,๒๘๐)	
๑๕	นางสาวจรรยาพรณ สิงพะดา	ปริญญาตรี(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผช. นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผช. นักประชาสัมพันธ์	-	-	(๒๑,๗๑๐)	
๑๖	นางสุธิดา ทูมมา	ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(๑๓,๙๓๐)	
๑๗	นายมงคล พรหมจันทร์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	(๙,๐๐๐)	
๑๘	นายไพโรจน์ ไชยธำ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	(๙,๐๐๐)	
๑๙	นายไพศาล คุณสมบัติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	(๙,๐๐๐)	
๒๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	-	-	(๙,๐๐๐)	
๒๑	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	(๙,๐๐๐)	
๒๒	นางสาวจรีนันท์ พรหมภักดิ์	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	(๙,๐๐๐)	
๒๓	กองคลัง (๑๔) -ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.ต้น	๔๒,๐๐๐		
๒๔	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		
๒๕	นางพจนมาลัย อัคราคูณ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๗๕,๗๖๐	(๒๒,๙๘๐)	
๒๖	นางสาวสุพัชรา กันหารินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑๖๘,๓๖๐	(๑๒,๐๓๐)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๗	นางสาวบุปผา ตนะระโส	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	(๑๒,๗๓๐)	
๒๘	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)	
๒๙	พนักงานจ้าง น.ส.อริยา แก้วคำมา	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๗,๑๖๐	-	-	(๑๘,๙๓๐)	
๓๐	นายฉัตรวัฒน์ แก่นพิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	(๑๒,๙๖๐)	
๓๑	นางสาวรังสิณี ผลชะอุ่ม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	(๑๑,๘๕๐)	
๓๒	น.ส.ทิพวรรณ โสदानนท์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)	
๓๓	กองช่าง (๐๕) -ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	
๓๔	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ	
๓๕	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)	
๓๖	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)	
๓๗	พนักงานจ้าง นายรักชาติ มาทฤทธิ์	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๖๕๐	-	-	(๑๓,๔๗๐)	
๓๘	จ.ส.ศ.วรวิฑูรี สว่างจิตร	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๓๙	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๔๐	นายเปรมชัย พรอินทร์	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	นางสาวนัยนา สีลาธรรม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	"(๙,๐๐๐)	
๔๒	นายชัชวาลย์ สิงห์น้อย	ปวส.อุตสาหกรรมสาขาไฟฟ้า (สาขางานไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)	
๔๓	กองการศึกษา ๑๕ นางสาวศิริลักษณ์ แสนพิวิสุข	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๔๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๕,๗๗๐)	
๔๔	นางสาวอรอนงค์ แก้วกัญญา	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๔๒๒,๖๔๐	-	-	(๓๕,๒๒๐)	
๔๕	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๕๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ	
๔๖	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(๒๔,๘๒๕)	
๔๗	พนักงานจ้าง น.ส.ศิวีเด นิลเกษ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒๖๐,๒๕๐	-	-	(๒๖๕๐)	
๔๘	น.ส.นันทนภัส จันมีรชานัตต์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	๒๔๓,๗๒๐	-	-	(๒๐,๓๑๐)	
๔๙	ศพด.บ้านฝั่งออก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.	
๕๐	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๘	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๓๘	ครู	-	-	-	งบบุคลากร	
๕๑	นางสาววิภารัตน์ ดาแก้ว	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๐	ครู	-	-	-	งบบุคลากร	
๕๒	พนักงานจ้าง นางรัตติยา ไชยมัน	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต) (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๓	นางสุนันต์ นราจันทร์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	(๓๔,๑๑๐)
๖๔	นางสุรียา พงษ์มา	ปริญญาตรี (วท.บ) (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	-	-	(๑๙,๔๘๐)
๖๕	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	-	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๖๖	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	กำหนดเพิ่มให้ เป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๖๗	นางกัญพร สายนุ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖๘	นางสาวลินินภา บุญเหลี่ยม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	(๙,๐๐๐)
๖๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	(๒๙,๖๑๐)

(ลงชื่อ)
นางสาววิวิสาข์ ศรีแสง

(ลงชื่อ)
นายธวัชมน ไพศาลเจริญโชติ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

<input checked="" type="checkbox"/> สำนักปลัด
<input type="checkbox"/> กองคลัง
<input type="checkbox"/> กองช่าง
<input type="checkbox"/> กองการศึกษา
<input type="checkbox"/> กองสวัสดิการสังคม



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง
 เลขรับที่... ๒๐๖๖ เวลา... ๑๖:๓๐ น.
 วันที่... 24 ต.ค. 2566

ที่ว่าการอำเภอวารินชำราบ
 ถนนทหาร อป ๓๔๑๘๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๑
 ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอวารินชำราบได้รับแจ้งจากจังหวัดอุบลราชธานีว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๑๖ เรื่อง

อำเภอวารินชำราบ จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนา/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นาย ก อบต.โนนผึ้ง
 - เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาวดี บุญทน)

(นายธรรฤทธิ์ ครองยุทธ)

ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.ชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน
 นายอำเภอวารินชำราบ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง

เจ้าพนักงานธุรการ

- เด่นธรรม เลื่อนถิ่นโพธิ์ทองบุคค

- คนทวิสัยในปลัด อำเภอโนน

(นางทิพาภรณ์ พุ่มจันทร์)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาววันวิสาข์ ศรีแสง)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐๖๓ - ๒๐๕๖๕๒๕



"๒๓๑ ปี" คือ การครบวาระการก่อตั้งจังหวัดอุบลราชธานี ครบ ๒๓๑ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 "สูงเฮือง" คือ ความเจริญรุ่งเรืองของจังหวัดอุบลราชธานี จากอดีตสู่ปัจจุบัน
 "เมืองธรรม" คือ เมืองแห่งธรรมะ เมืองแห่งวัฒนธรรม และเมืองแห่งธรรมชาติ



ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๓๓

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๙/ กันยายน ๒๕๖๖

๒๐๘๙ ๖ ต.ค. ๒๕๖๖ (ก.อบต.จังหวัด).....เวลา.....
--

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบ คัดเลือกเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ (หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)

๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเยี่ยมยารอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

๗. ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๘. ระเบียบวาระที่ ๕.๙ เห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๙. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๑๐. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบ ย้ายพนักงานส่วนตำบล

๑๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบ โอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายงานผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก

/๑๒.ระเบียบวาระที่...

๑๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณี ไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว (กรณีปลดลือค)

๑๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔ เห็นชอบ ยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

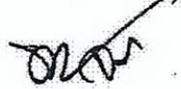
๑๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น

๑๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบ/หารือ จ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางทรงลักษณ์ วรภัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

(ผู้ประสานงาน ชุดีมา ชุดีมา ๐๘๖ - ๒๔๕๐๔๑๑)

๕.๒ บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี
 ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบค. อำเภอ	อัตรากำลังเดิม				อัตรากำลังใหม่				ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.อบต.จังหวัด
		พนักงาน อบค.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน อบค.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๖	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗	
			ภารกิจ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป				
๑	อบต.กระโสม อ.เมืองอุบลราชธานี	๒๗	๓๔	๑	๑	๓๔	๓๔	๑	๑	๒๔,๕๑	๓๔,๑๓ ๑๕,๒๓๐,๖๕๖	เห็นชอบ
๒	อบต.ไร่ไฉน อ.เมืองอุบลราชธานี	๖๔	๒๑	๔๒	๐	๖๔	๒๑	๔๒	๐	๒๔,๑๗	๒๔,๔๘ ๓๒,๑๓๑,๕๙๘	เห็นชอบ
๓	อบต.หนองซอน อ.เมืองอุบลราชธานี	๒๕	๓๐	๑๐	๒	๒๘	๓๐	๑๐	๒	๒๘,๓๗	๒๗,๔๘ ๑๖,๗๖๗,๒๗๖	เห็นชอบ
๔	อบต.หนองบ่อ อ.เมืองอุบลราชธานี	๒๒	๑๐	๓๕	๑	๒๕	๑๐	๓๕	๑	๒๕,๖๓	๒๖,๘๖ ๑๔,๕๒๔,๘๔๕	เห็นชอบ
๕	อบต.ชีเหล็ก อ.เมืองอุบลราชธานี	๓๕	๑๓	๑๐	๐	๓๘	๑๓	๑๐	๐	๒๖,๙๓	๓๐,๕๕ ๓๕,๙๙๓,๔๒๔	เห็นชอบ
๖	อบต.หัวเรือ อ.เมืองอุบลราชธานี	๒๘	๑๗	๑๑	๑	๒๙	๑๗	๑๑	๑	๒๘,๘๘	๒๖,๗๙ ๑๕,๙๙๐,๗๕๐	เห็นชอบ
๗	อบต.ปะอ่าว อ.เมืองอุบลราชธานี	๒๐	๕	๑๐	๑	๒๒	๕	๑๐	๑	๒๕,๒๒	๒๗,๓๕ ๑๐,๖๓๓,๑๕๓	เห็นชอบ
๘	อบต.สระสมิง อ.วารินชำราบ	๒๓	๑๙	๙	๑	๒๘	๑๙	๙	๑	๒๕,๐๑	๓๒,๗๖ ๑๖,๕๔๙,๓๖๘	เห็นชอบ
๙	อบต.โพธิ์ใหญ่ อ.วารินชำราบ	๒๓	๑๐	๑๓	๐	๒๔	๑๐	๑๓	๐	๒๗,๑๐	๒๘,๒๗ ๑๓,๐๑๕,๐๖๘	เห็นชอบ
๑๐	อบต.ท่าลาด อ.วารินชำราบ	๒๗	๓	๒๑	๐	๓๑	๓	๒๑	๐	๒๓,๒๓	๒๖,๔๙ ๑๒,๗๐๘,๔๖๐	เห็นชอบ
๑๑	อบต.หัวขะยุง อ.วารินชำราบ	๒๐	๓	๐	๑	๒๑	๓	๐	๑	๓๒,๒๗	๓๖,๖๔ ๑๐,๑๙๕,๐๙๕	เห็นชอบ
๑๒	อบต.หนองกิงเพล อ.วารินชำราบ	๒๘	๖	๑๘	๑	๓๓	๖	๑๘	๑	๒๗,๙๙	๒๗,๒๒ ๑๓,๖๓๐,๒๙๖	เห็นชอบ
๑๓	อบต.โนนโพน อ.วารินชำราบ	๒๕	๑๕	๕	๐	๓๒	๑๕	๕	๐	๓๐,๒๗	๒๙,๘๐ ๑๔,๓๓๓,๙๖๒	เห็นชอบ
๑๔	อบต.คูเมือง อ.วารินชำราบ	๒๕	๑๗	๑๐	๐	๓๐	๑๗	๑๐	๐	๓๐,๐๗	๓๒,๐๖ ๑๖,๐๙๓,๑๕๖	เห็นชอบ
๑๕	อบต.โนนผึ้ง อ.วารินชำราบ	๒๒	๑๕	๐	๐	๓๐	๑๕	๐	๐	๒๙,๔๗	๓๐,๙๐ ๑๗,๕๓๐,๐๖๖	เห็นชอบ

เมื่อวันที ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
 ผู้รับรอง.....

๕.๑๐ บัญชีขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	แผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย						มติ	
		อบต.	หลักการและ เหตุผล (✓)	เป้าหมาย การพัฒนา (✓)	หลักสูตร การพัฒนา (✓)	วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา (✓)	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา (บาท) (✓)		การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา (✓)
๑	เมืองอุบลราชธานี	อบต.กระโสม	✓	✓	✓	✓	๒,๙๘๑,๕๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๒	เมืองอุบลราชธานี	อบต.กุดลาด	✓	✓	✓	✓	๒,๓๗๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๓	เมืองอุบลราชธานี	อบต.ไร่น้อย	✓	✓	✓	✓	๒,๐๕๙,๗๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๔	เมืองอุบลราชธานี	อบต.หนองซอน	✓	✓	✓	✓	๓,๒๒๒,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๕	เมืองอุบลราชธานี	อบต.หนองบ่อ	✓	✓	✓	✓	๑,๓๗๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๖	เมืองอุบลราชธานี	อบต.ชีเหล็ก	✓	✓	✓	✓	๒,๕๓๗,๖๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๗	เมืองอุบลราชธานี	อบต.หัวเรือ	✓	✓	✓	✓	๕,๕๐๕,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๘	เมืองอุบลราชธานี	อบต.ปะอ่าว	✓	✓	✓	✓	๓,๐๗๒,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๙	วารินชำราบ	อบต.สระสมิง	✓	✓	✓	✓	๓,๗๕๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๐	วารินชำราบ	อบต.โพธิ์ใหญ่	✓	✓	✓	✓	๑,๙๘๘,๗๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๑	วารินชำราบ	อบต.ท่าลาด	✓	✓	✓	✓	๓,๗๕๘,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๒	วารินชำราบ	อบต.หัวชะยุ้ง	✓	✓	✓	✓	๑,๕๑๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๓	วารินชำราบ	อบต.หนองกินเพล	✓	✓	✓	✓	๔,๙๕๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๔	วารินชำราบ	อบต.โนนโพน	✓	✓	✓	✓	๓,๐๖๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๕	วารินชำราบ	อบต.คูเมือง	✓	✓	✓	✓	๓,๕๑๖,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖	วารินชำราบ	อบต.โนนผึ้ง	✓	✓	✓	✓	๖,๐๓๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ

๗๗/๙

๕.๑๔ ขอความเห็นชอบยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุมครั้งที่
๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประธาน เชิญฝ่ายเลขาฯ นำเสนอที่ประชุม
ฝ่ายเลขาฯ เรื่องเดิม

ตามที่ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ ให้โอนพนักงานส่วนตำบล รายนางสาวบุญยง สุขสีมาทอง ตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๑-
๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง อำเภอเดชอุดม ไปดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-
๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหอย อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขา ก.อบต.จังหวัด ได้รับรายงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ว่าขอยกเลิก
การโอน พนักงานส่วนตำบล รายนางสาวบุญยง สุขสีมาทอง เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าว
ได้ยื่นหนังสือขอยกเลิกขอความเห็นชอบโอนพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากยังมีภารกิจงานในหน้าที่รับผิดชอบมาก
หากโอนย้ายอาจมีการปรับเกลี้ยงานให้พนักงานส่วนตำบลคนอื่นเป็นผู้รับผิดชอบงานแทน และอาจกระทบ
ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร ประกอบกับได้แยกทางกับสามีที่มีภูมิลำเนาที่อำเภอพระทองคำแล้ว
มีภาระต้องดูแลบุตรที่กำลังศึกษา ๒ คน ซึ่งบุตรคนที่ ๑ กำลังศึกษาในระดับอนุบาล โรงเรียนวัดเวตวัน
วิทยาราม และบุตรคนที่ ๒ กำลังศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านทุ่งเทิง จึงขอยกเลิกการโอนย้ายดังกล่าว
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ข้อพิจารณา

จึงนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ

การรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ต้นเรื่อง

ด้วยจังหวัดอุบลราชธานีได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการรับฟังวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้จังหวัดเสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อแก้ไขปัญหาการรวมศูนย์อำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาตรการและกลไกดังกล่าวขัดหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจจัดและดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ แต่ทั้งนี้ยังคงอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การโอนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณาและมีมติให้ข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๑. ยกเลิกอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐

๒. กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓)

๓. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นได้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๗)

จึงเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

มติที่ประชุม เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ที่ อบ ๘๓๔๐๑/ ๓๖๒

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถประกาศใช้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ที่ อบ ๘๓๔๐๑/ ๓๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุม

(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ประธานคณะกรรมการฯ

ทราบ

ปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

สภานายกตอ

(นางสาวสุธาสินี ขายทวีป)

นักบริหารบุคคลระดับที่ ๖

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ผู้มาประชุม	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาววันวิสาข์ ศรีแสง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๓	นางสาววันวิสาข์ ศรีแสง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นางสุนิตย์ นราจันทร์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวศิริลักษณ์ แสนทวีสุข ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๖	นางสุนิตย์ นราจันทร์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๗	นางทิพาภรณ์ พุ่มจันทร์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ	
๘	นางสาวสุชาสินี ชายทวีป นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ประธานกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม
และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุชาสินี ชายทวีป)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง

ประธานฯ ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

เลขานุการ ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง เป็นผู้ชี้แจงและนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ เรียนท่านประธานและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ดิฉันขอชี้แจงและนำเสนอเพื่อให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา ดังนี้ค่ะ

๑. ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้งได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าว จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามหนังสือที่ฝ่ายเลขานุการได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยุติราชการต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๔๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่ากำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง

หรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขออนุญาตการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (๑) และ (๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

(๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม (๑) และ (๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องของเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

(๔.๑.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (พง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ พง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๔.๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๔.๑.๓) การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๔.๑.๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงานภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

(๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายหลังจากที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

(๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้วให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

(๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

(๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีทีสาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดโดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

(๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๖.๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๖.๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๖.๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับ

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๒ ชั้นของอัตราเงินเดือน กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอ กำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบ ท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓ แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท

๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรหรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศและระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๘.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘.๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๘.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๘.๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาอุบเลิก

หรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี้ยได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๒ ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศภายในและทรัพย์สิน

๑๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง กำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

๑๑.๑๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑.๑๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๑.๑๖ ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๗ ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม

๑๑.๒๐ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๑ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หารือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

แนะนำ กำกับ ติดตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ค้ำึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน
- (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน
- (๔) พนักงานส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะทำงาน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ค้ำึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตราากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑ - ๓ ระดับ ๒ - ๔ หรือระดับ ๓ - ๕ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(๖) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
- ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางหรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงได้จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลางหรือระดับสูง
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
- ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
- ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อ อย่างเป็นทางการ ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

ผู้บริหาร ดังนี้

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงาน

ระดับกลาง

- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น

- ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บททั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ กรอบแนวคิด

๑.๔ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑.๕ อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง

๑.๗ ปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๒.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๒.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๒.๔ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๓.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ มาตรฐานจรรยาบรรณ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการขอเรียนให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาว่าเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการ จึงเสนอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาว่าจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการที่ยังมีตำแหน่งไม่เป็นไปตามโครงสร้างหรือไม่

ประธานฯ

- มีส่วนราชการไหนบ้างที่ยังมีตำแหน่งไม่ครบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและต้องมีตำแหน่งประเภทไหนบ้าง

ผู้ช่วยเลขานุการ

- เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ต้องมีพนักงานส่วนตำบลภายในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. มีหัวหน้าส่วนราชการ ๑ ตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ หรือ ๒ ตำแหน่ง
๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ๑ หรือ ๒ ตำแหน่ง

ซึ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิ้งที่ยังมี ตำแหน่งไม่ครบตามโครงสร้าง มี ๓ ส่วน ดังนี้

๑. กองช่าง มีเฉพาะตำแหน่งประเภททั่วไป ๒ ตำแหน่ง ยังขาดตำแหน่งประเภท วิชาการ ๑ ตำแหน่งจึงจะครบตามโครงสร้าง

๒. กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ยังไม่มีตำแหน่ง ประเภททั่วไป

๓. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ๑ ตำแหน่ง ซึ่งยังขาดอีก ๑ ตำแหน่งจะเป็นประเภททั่วไปหรือประเภท วิชาการก็ได้

สำหรับการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีข้อจำกัดทางภาระค่าใช้จ่าย จะไม่กำหนดให้ครบก็ได้ในส่วน ราชการที่ไม่ใช่ส่วนราชการหลัก สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิ้ง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๐ ค่ะ

ประธานฯ

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผิ้ง สอดคล้องและ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และภาระค่าใช้จ่าย ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นยังสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้ จึงอยากให้ หัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วน ได้พิจารณาเสนอกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความ เหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการ

ผอ.กองการศึกษาฯ

- เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องจากงานภายในกองการศึกษา ได้มีการกิจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและงานการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงอยากเสนอให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี หรือตำแหน่งเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กค่ะ

ประธานฯ

- ขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี เนื่องจากปัจจุบันมีนักศึกษาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก คณะกรรมการ ทุกท่านเห็นด้วยกับที่ประธานเสนอหรือไม่ ขอมติที่ประชุม

ผอ.กองการศึกษาฯ

- เห็นด้วยกับท่านประธานเสนอ ค่ะ

ที่ประชุม

- เห็นชอบตามเสนอให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองช่าง

- เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองช่าง ยังขาดตำแหน่ง ประเภทวิชาการดิฉันขอเสนอให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่งค่ะ แต่จะกำหนดตำแหน่งอะไรอยากให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้เสนอเพื่อให้พิจารณาค่ะ

- ผช.เลขานุการ - เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองช่างที่ยังขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดิฉันขอเสนอเป็นตำแหน่งนักจัดการงานช่างคะ เนื่องจากคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งจะเปิดกว้างกว่าตำแหน่งวิศวะ ค่ะ
- ประธานฯ - ผู้อำนวยการกองช่าง และคณะกรรมการท่านอื่นเห็นด้วยกับที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอหรือไม่ ขอมติที่ประชุมครับ
- ที่ประชุม - เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- ประธานฯ - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ให้เสนอตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ผอ.กองสวัสดิการสังคมฯ - เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่านสำหรับกองสวัสดิการสังคมขอเสนอให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ระดับปฏิบัติการ ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ ตำแหน่ง
- ประธานฯ - คณะกรรมการท่านเห็นด้วยกับการกำหนดตำแหน่งสังกัดกองสวัสดิการสังคมหรือไม่ ขอมติที่ประชุมครับ
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่มสังกัดกองสวัสดิการสังคม ๒ ตำแหน่ง
- ประธานฯ - เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่เลขานุการได้แจกให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา
- ที่ประชุม - ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง ตามที่นักทรัพยากรบุคคลนำเสนอแล้วมติที่เห็นชอบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี
- ประธานฯ - มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือชี้แนะหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมในวันนี้ กระผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.



(นางสาวสุธาสินี ชัยทวีป)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุธาสินี ชัยทวีป)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นายธนวัฒน์ ไพศาลเจริญโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนผึ้ง/ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม