แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๖

ภาคผนวก

๑. บันทึกข้อความขออนุมัติ ฯ
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
๓. บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้นมา

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี มีดังนี้

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น มีการจัดสรรอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบได้ว่าการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ
อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง

ประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบว่า มีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบที่สำคัญ ดังนี้

ด้านปัญหา	สภาพปัญหา
๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๔.๑.๑ ปัญหาการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ไม่สะดวก ๔.๑๒. ปัญหาขาดแคลนที่ดินทำกิน และขาดเอกสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ๔.๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าการเกษตรและไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน ๔.๑.๔ ปัญหาขาดไม้ทำเชื้อเพลิงและใช้สอย ๔.๑.๕ ปัญหาขาดสัตว์ไว้ใช้งาน ๔.๑.๖ ปัญหาขาดแหล่งประกอบธุรกิจ ๔.๑.๗ ปัญหาขาดระบบสื่อสารภายในหมู่บ้าน (สัญญาณอินเตอร์เน็ต)
๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ	๔.๒.๑ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ ๔.๒.๒ อัตราค่าจ้างต่ำรายได้ไม่เพียงพอใช้จ่ายในครัวเรือน ๔.๒.๓ ผลผลิตด้านการเกษตร ราคาตกต่ำ เกิดปัญหาการขาดทุน ๔.๒.๔ การว่างงาน ๔.๒.๕ การอพยพไปหางานทำ ๔.๒.๖ การทำการเกษตรนอกฤดูไม่ได้ผล ๔.๒.๗ คุณภาพของผลผลิตไม่มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ตลาดต้องการ ๔.๒.๘ ขาดทุนสนับสนุนในการประกอบอาชีพอิสระ
๔.๓ ปัญหาด้านสาธารณสุข	๔.๓.๑ สุขภาพและอนามัยของบุคลากรในตำบล ๔.๓.๒ สุขลักษณะในหมู่บ้าน ๔.๓.๓ การคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล ๔.๓.๔ การขาดสารอาหารและเด็กแรกเกิด ๕ ปี ๔.๓.๕ น้ำหนักเด็กแรกเกิด ๔.๓.๖ การบริการสาธารณะสุขในหมู่บ้าน ๔.๓.๗ การวางแผนครอบครัว ๔.๓.๘ โรคติดต่อ
๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	๔.๔.๑ แหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค มีไม่เพียงพอ ๔.๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอสำหรับทำการเกษตร ๔.๔.๓ คุณภาพของน้ำ

๔.๕ ปัญหาด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต	๔.๕.๑ ระดับการศึกษาของประชาชน ๔.๕.๒ อัตราการเรียนต่อของประชาชน ๔.๕.๓ การให้ความรู้กับประชาชน ๔.๕.๔ การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและการศึกษา ๔.๕.๕ สถานบริการด้านข้อมูลข่าวสาร (ห้องสมุด) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๔.๕.๖ การให้ความรู้ของภาครัฐ
๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๖.๑ ป่าไม้ ๔.๖.๒ คุณภาพของดิน ๔.๖.๓ คุณภาพของน้ำ ๔.๖.๔ ขาดแหล่งท่องเที่ยว ที่พักผ่อนภายในตำบล
๔.๗ ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์กร	๔.๗.๑ วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานขององค์กรไม่เพียงพอ ๔.๗.๒ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด
๑.๒ ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้ได้มาตรฐานภายในหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน
๑.๓ ต้องการเอกสิทธิ์ถือครองที่ดิน
๑.๔ ต้องการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๑.๕ ต้องการให้มีโทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน และโทรศัพท์ภายในหมู่บ้าน
๑.๖ ต้องการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๑.๗ ต้องการแหล่งประกอบการ จัดตั้งกลุ่มและสนับสนุนงบประมาณ
๑.๘ ต้องการไม้สำหรับทำเชื้อเพลิง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการงานทำ

๒.๑ ส่งเสริมทุนประกอบอาชีพให้กับชาวบ้าน
๒.๒ ฝึกอบรมความรู้การประกอบอาชีพ
๒.๓ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระภายในตำบล
๒.๔ คุ้มครองแรงงานในท้องถิ่น
๒.๕ จัดหาตลาดรับซื้อผลผลิตด้านการเกษตร
๒.๖ ส่งเสริมพันธ์พืชให้แก่เกษตรกรเพื่อให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และได้มาตรฐานตามตลาดต้องการ

๓. ความต้องการด้านสาธารณะสุขและอนามัย

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสุขภาพอนามัย
๓.๒ อบรมด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้ความรู้ทางวิชาการ
๓.๓ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแม่และเด็ก

๓.๔ ต้องการงบประมาณในการจัดซื้อเวชภัณฑ์

๓.๕ ที่กำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบ

๓.๖ อบรมเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว

๓.๗ รณรงค์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโรคระบาดและการป้องกันให้ทันเหตุการณ์

๔. ความต้องการแหล่งน้ำกินน้ำใช้

๔.๑ ต้องการน้ำประปาที่สะอาดและได้มาตรฐาน

๔.๒ ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร

๔.๓ ขุดลอกคลองเพื่อการเกษตร

๔.๔ ต้องการโอ่งเก็บน้ำฝนสำหรับครอบครัวยากจน

๔.๕ ต้องการสระน้ำสำหรับทำการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียน เรียนดีแต่ยากจน

๕.๒ ส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพ

๕.๓ อบรมจริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีแก่กลุ่มเยาวชนในตำบล

๕.๔ ต้องการสถานบริการด้านข้อมูลข่าวสาร ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ งบประมาณสนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ส่งเสริมอบรมการปรับปรุงคุณภาพของดิน

๖.๓ อบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ธรรมชาติในเขตตำบล

๗. ความต้องการด้านบริการและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ เพิ่มบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๗.๒ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย

๗.๑ อบรมสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ประเด็น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้วิเคราะห์กรอบและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น โดยหลักคิดวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS

จากการวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลโนนขมิ้นเพื่อประเมินสภาพการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นจะพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS พบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ในแต่ละยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

<u>๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</u>

<u>จุดแข็ง</u>

๑. เส้นทางคมนาคมติดต่อกับอำเภอศรีบุญเรืองและอำเภอนากลางการสัญจรเข้าสู่ตัวเมืองมีความสะดวก ซึ่งสามารถพัฒนาร่วมกับตำบลอื่นๆได้

๒. สถานที่ตั้งของตำบลอยู่ในภูมิประเทศที่เหมาะสม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสลับเนินเหมาะต่อการเกษตรกรรม และพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ

๓. เป็นตำบลที่มีการเลี้ยงปศุสัตว์หนาแน่นตำบลหนึ่งโดยเฉพาะการเลี้ยงไก่ เป็ด ปลา โค กระบือ สุกรฯ ซึ่งสามารถนำมาแปรรูปพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมอาหารได้

๔. เป็นตำบลที่มีพื้นดิน เหมาะสมกับการทำการเกษตรการเพาะปลูก โดยเฉพาะข้าว มันสำปะหลัง อ้อย หม่อนไหม พืชผักผลไม้ ไม้ดอกและไม้ยืนต้นเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ สำหรับจังหวัดหนองบัวลำภูได้

๕. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย มีการผลิตผ้าทอพื้นเมือง ผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตร งานจักสาน เครื่องมือเครื่องใช้ การจัดทำของที่ระลึก ซึ่งสามารถที่จะรวมกลุ่มการผลิตส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นสินค้า OTOP ระดับห้าดาวได้

<u>จุดอ่อน</u>

๑. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในตำบลโนนขมิ้นไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้เสียทรัพยากรส่วนหนึ่งไปโดยไม่เกิดประโยชน์

๒. เกษตรกรยังนิยมทำการเกษตรแบบขาดความรู้ การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการประกอบอาชีพ และการปรับเปลี่ยนการพัฒนาการทำการเกษตรของประชากรเป็นไปค่อนข้างยาก ยังขาดแรงจูงใจ ไม่มีความตื่นตัวในการพัฒนา

๓. ประชาชนยังนิยมเลือกซื้อสินค้าอุปโภค/บริโภคตามร้านค้า ตลาดนัด ทำให้อัตราการใช้จ่ายไหลออกสู่ข้างนอกโดยเฉพาะ ในการเลือกซื้อสินค้าอุปโภค/บริโภคตามร้านค้าและตลาดนัด เนื่องจากตำบลโนนขมิ้นไม่มีการพัฒนาสินค้าให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

๔. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนและขาดความรู้ในการบริหารจัดการเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทำให้การประกอบอาชีพต้องหยุดชะงัก และการที่ทางราชการกำหนดเงื่อนไขในการกู้ยืมเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการลงทุน กำหนดไว้ค่อนข้างที่จะเข้มงวด

๕. ประชาชนนิยมใช้สารเคมีเป็นตัวกระตุ้นในการเพิ่มผลผลิต ทำให้สภาพพื้นดิน น้ำ และระบบนิเวศเสียไป

<u>โอกาส</u>

๑. การรวมกลุ่มกันเพื่อผลิตสินค้าชุมชนในตำบลโนนขมิ้นยังมีจำนวนไม่มากและไม่หลากหลายเหมาะกับการลงทุนประกอบธุรกิจใหม่ๆ

๒. นโยบายของรัฐบาลเป็นการสร้างโอกาสให้กับประชาชน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายภาคเกษตร นโยบายภาคอุตสาหกรรม นโยบายการตลาด การค้า และการลงทุน เป็นการเพิ่มโอกาสให้ประชาชนในการจัดหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพส่วนตัว รวมทั้งเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

๓. การผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นการกระตุ้นกระบวนการความคิดของประชาชนให้ผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การรวมกลุ่มกันใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ผลิตสินค้า เกิดชุมชนเข้มแข็ง เพิ่มรายได้แก่ครอบครัว และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๔. พักชำระหนี้เกษตรรายย่อย เปิดโอกาสให้เกษตรกรได้มีเวลาตั้งตัว นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการพักชำระหนี้เกษตรรายย่อย เปิดโอกาสให้เกษตรกรได้มีเวลาตั้งตัว และฟื้นฟูกิจการและพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างกระบวนการผลิต

๕. ตำบลโนนขมิ้น มีที่ดินสาธารณะประโยชน์แปลงใหญ่ๆ สามารถพัฒนาเป็นตลาดชุมชนได้

<u>อุปสรรค</u>

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลโนนขมิ้น ประกอบอาชีพเกษตรกรรม พื้นที่ที่มีอยู่เป็นที่ไม่สามารถทำการเกษตรได้ผลผลิตอย่างเต็มที่ เนื่องจากดินเสื่อมคุณภาพ

๒. ผลผลิตของการเกษตรที่ผลิตออกสู่ตลาดในแต่ละฤดูกาลขายได้ในราคาที่ต่ำหรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง เป็นปัญหาสร้างความเดือดร้อนให้กับเกษตรกรต้นทุนผลิตภาคการเกษตรสูงขึ้นไม่คุ้มทุน

๓. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีอยู่ในตำบลโนนขมิ้นมีหลากหลายกลุ่มการผลิต โดยใช้การผลิตแบบดั้งเดิม ไม่มีการพัฒนาสินค้าให้ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ผลิตออกมาแล้วไม่มีสถานที่จัดจำหน่ายและไม่มีตลาดรองรับ ทำให้ไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ซึ่งมีผลกระทบต่อการจำหน่ายสินค้าลดลง

๔. เกิดอุทกภัยโรคระบาดทำให้ผลผลิตเสียหายในแต่ละปีผลิตผลทางการเกษตรประสบปัญหาเกี่ยวกับการเกิดอุทกภัย มีจำนวนมากเป็นสภาวะที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่และผลเสียต่อเศรษฐกิจของตำบลโดยรวม

๕. ขาดการจัดการที่ดี ในปัจจุบันนี้การบริหารการจัดการนับว่าเป็นขบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเจริญไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการนำเทคโนโลยีเข้ามาเสริมในขบวนการผลิต การประชาสัมพันธ์ในข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตล้วนเป็นประโยชน์ต่อการเกษตรทั้งสิ้น

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ตำบลโนนขมิ้นมีพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ ป่าโคกคึมข่ามีพื้นที่ป่ารวมทั้งสิ้น ๑,๐๐๐ ไร่ โดยทั่วไปเป็นป่าโปร่งและป่าไม้เบญจพรรณ

๒. ตำบลโนนขมิ้น มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สำคัญ จำนวน ๑๕ แห่ง

๓. ตำบลโนนขมิ้น มีลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายหน้าดินค่อนข้างตื้น ชั้นล่างยังคงเป็นดินเหนียว ดินลูกรัง มีการระบายน้ำค่อนข้างเร็ว

๕. ตำบลโนนขมิ้น มีสถานที่ที่น่าจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ที่สำคัญ คือ ป่าโคกคึมข่า

จุดอ่อน

๑. พื้นที่ป่ามีการบุกรุก พื้นที่ป่าอนุรักษ์ จำนวน ๑,๐๐๐ ไร่ มีปัญหาการบุกรุกและแผ้วถางเพื่อทำการเกษตร ป่าเสื่อมโทรมและเกิดไฟป่าทำให้จำนวนป่าลดลง

๒. เกิดการชะล้างพังทลายของดิน จากปัญหาการบุกรุกทำลายป่า เพื่อทำการเกษตรในพื้นที่ปัญหาเกิดการชะล้างพังทลายของดินก่อให้เกิดตะกอนพัดสู่แม่น้ำลำคลองแหล่งน้ำต่างๆทำให้เกิดการตื้นเขิน นอกจากนี้ยังมีการใช้สารเคมีในการเกษตรถูกชะล้างลงสู่แม่น้ำทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

๓. ปริมาณขยะมีเพิ่มมากขึ้น การจัดการขยะมูลฝอยโดยส่วนใหญ่เป็นการเผากลางแจ้งกองบนพื้น ขุดหลุมฝังกลบ

โอกาส

๑. เป็นเมืองที่มีสภาวะแวดล้อมไม่เป็นพิษ เนื่องจากเป็นชุมชนไม่แออัด มีธรรมชาติที่ยังคงอุดมสมบูรณ์อยู่ เหมาะที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๒. การจัดทำผังเมืองรวมจะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การวางแผนและการจัดทำผังเมืองรวมที่กำลังใช้ในปัจจุบันและอนาคตเป็นการเน้นการใช้ที่ดินอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนหนึ่งที่จะอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕. มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตน

อุปสรรค

๑. ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง การพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรในสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่ต่างๆ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง

๒. ยังไม่มีการจัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าทุกประเภท การที่ยังไม่ได้จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่า ทำให้เกิดการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ยากต่อการควบคุม

๓. ขาดการพัฒนาฐานข้อมูลในระดับพื้นที่ การที่ไม่มีฐานข้อมูลในระดับพื้นที่ เช่น ข้อมูลทรัพยากรดินและการใช้ประโยชน์ที่ดิน แหล่งน้ำและแร่ธาตุ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS)
ทำให้ด้อยประสิทธิภาพการติดตามตรวจสอบ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. งบประมาณที่ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมีน้อยในแต่ละปีงบประมาณที่แต่ละหน่วยงานได้รับหรือจัดสรรสำหรับนำมาปรับปรุงและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวมีไม่มาก การพัฒนาจึงไม่ทั่วถึง

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างจังหวัด อำเภอ ตำบล และบางหมู่บ้าน ทำให้สามารถสัญจรไปมาสะดวก

๒. มีสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. มีระบบบริการด้านการสาธารณสุขครอบคลุมทุกพื้นที่ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการได้

๔. มีสถานศึกษาระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง

๕. บุคลากรของรัฐพร้อมให้บริการ ข้าราชการทุกสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นมีความมุ่งมั่นและทัศนคติในการบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและโปร่งใส

๖. ประชาชนตำบลโนนขมิ้นมีความสนใจในการเล่นกีฬาทั้งทางด้านการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาจากทุกส่วนทุกหน่วยงาน

จุดอ่อน

๑. การบริหารจัดการน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพเกิดปัญหาภัยแล้งในฤดูแล้ง พื้นที่ชลประทานเพื่อการเกษตรมีน้อยไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร

๒. ปัญหาในการก่อสร้าง / บำรุงรักษาเนื่องจากถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านในตำบลโนนขมิ้นเป็นถนนอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นกรมทางหลวง สำนักงานทางหลวงชนบท โยธาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดังนั้นการก่อสร้างหรือบำรุงรักษามักจะขัดแย้งในเรื่องพื้นที่การก่อสร้าง

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยากจนมีหนี้สิน ไม่มีศักยภาพในการส่งบุตรหลานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. ประชาชนนิยมบริโภคของมึนเมาจะเห็นได้จากในช่วงเทศกาลหรืองานสำคัญมีสถิติที่เกิดอุบัติเหตุหรือการทะเลาะเบาะแว้ง มาจากการดื่มของมึนเมาสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม

๕. การพัฒนาการกีฬาไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาการกีฬาภายในตำบลโนนขมิ้นไม่ต่อเนื่องไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาด้านกีฬาไม่ประสบผลสำเร็จ

โอกาส

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถที่ดำเนินการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น มีกองช่างซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อสร้างซ่อมปรับปรุงถนน ซึ่งมีขีดความสามารถในการสำรวจออกแบบเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

๒. สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในตำบลโนนขมิ้นมีสภาพเรียบง่ายปราศจากกลุ่มอิทธิพลของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่มีคดีอาชญากรรมที่ร้ายแรง อัตราการแข่งขันน้อย

๓. สถานการณ์ยาเสพติดของตำบลโนนขมิ้นเบาบาง จัดเป็นหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งปลอดยาเสพติด

๔. นโยบายของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้กำหนดไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการวางยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาจังหวัดให้เป็นดินแดนสันติสุข

๕. นโยบายการปฏิรูประบบราชการทำให้ประชาชนได้รับบริการดีขึ้น ได้รับการบริการหลักประกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตดีขึ้นมีโอกาสตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

<u>อุปสรรค</u>

๑. เกิดอุทกภัยทุกปีก่อให้เกิดความเสียหายต่อโครงสร้างของถนนเนื่องจากน้ำได้ท่วมเป็นประจำ ทุกปี และมีน้ำท่วมขังเป็นระยะเวลานาน ทำให้น้ำกัดเซาะถนนได้รับความเสียหายหลังจากที่น้ำได้ลดระดับลงแล้ว

๒. งานด้านส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในความรับผิดชอบของหลายส่วนราชการทำให้การประสานงานในการแก้ไขปัญหาในแต่ละเรื่องเป็นไปอย่างล่าช้า

๓. การจัดสรรงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อนำไปแก้ปัญหาในแต่ละเรื่องเป็นไปค่อนข้างล่าช้า เนื่องจากระเบียบหนังสือสั่งการที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติไม่ชัดเจนหรือไม่ให้อำนาจ ให้ดำเนินการได้

๔. ขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาในแต่ละเรื่องกำหนดไว้ หลายขั้นตอนทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ทันการ

๕. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับฟังข่าวสาร การรับรู้ไม่ทั่วถึงการสื่อสาร ไม่เข้าใจหรือผิดเพี้ยนไป เป็นเหตุให้นโยบายสำคัญไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้เท่าที่ควร

๖. นโยบายผู้ว่าราชการจังหวัด จังหวัดหนองบัวลำภูมีการปรับเปลี่ยนผู้ว่าราชการจังหวัดบ่อย ทำให้การปรับตัวของข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง

<u>๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

<u>จุดแข็ง</u>

๑. ตำบลโนนขมิ้นมีประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทงและประเพณีแห่เทียนพรรษา

๒. ประชาชนในจังหวัดหนองบัวลำภู มีการนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ส่วนศาสนาอื่นบ้างเล็กน้อย ทำให้การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีของตนเอง เนื่องจากให้ความสำคัญของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมองว่าการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีเป็นหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบโดยตรงทำให้ประชาชนในท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วม

๒. ขาดการสืบค้นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ขาดหายไป เนื่องจากตำบลโนนขมิ้นมีประวัติความเป็นมายาวนานและมีภูมิปัญญาไทยจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของศิลปินพื้นบ้าน อาชีพดั้งเดิม การละเล่นแสดงต่างๆ ดนตรีพื้นบ้าน ยารักษาโรคตลอดจนประเพณีต่างๆ แต่ปรากฏว่าภูมิปัญญาหลายประเภทที่สูญหายไปและกำลังจะสูญหายไปเนื่องจากขาดการสืบค้นและเก็บรวบรวมที่เป็นระบบ

๓. เยาวชนขาดการรักท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากเยาวชนคนรุ่นใหม่ในปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญ กับวัฒนธรรมของต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก การแต่งตัว การกินอาหาร ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะทำให้วัฒนธรรมประเพณีของตำบลโนนขมิ้นขาดผู้สืบทอดไป ไม่ว่าจะเป็นมารยาท อาชีพ ภูมิปัญญา ดนตรี อาหาร หัตถกรรมพื้นบ้านและประเพณีพื้นบ้าน

<u>โอกาส</u>

๑. ตำบลโนนขมิ้นเป็นเป็นตำบลที่อยู่ห่างไกลตัวเมืองทำให้การรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองให้คงอยู่และได้รับการสืบทอดตลอดไป

๒. นโยบายการการส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นทำให้ผู้มีความรู้ ความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้มีโอกาสแสดงออกเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

๓. กระแสค่านิยมท่องเที่ยวด้านประเพณีวัฒนธรรมกำลังได้รับความนิยมทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ซึ่งการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านประเพณีวัฒนธรรม

<u>อุปสรรค</u>

๑. ตำบลโนนขมิ้น เป็นตำบลที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพิ่มมากขึ้นทำให้การดำรงชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปซึ่งรวมไปถึงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ขาดการสืบค้นภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมชุมชนรวมทั้งปราชญ์ชาวบ้าน และผู้รู้ในท้องถิ่น/ชุมชน ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมอันดีงามสูญหายได้

๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ต่างๆ ยังไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจัง

๕.๒ การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ที่จะได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่

- สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ

- สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โครงสร้างประชากร ระดับการศึกษา อัตรารู้หนังสือการตั้งถิ่นฐาน การอพยพและการย้ายถิ่น ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม

- สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

- สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- สถานะสุขภาพ อัตราการป่วย/ตายด้วยโรคและภัยสุขภาพของประชากร พฤติกรรมทางสุขภาพ รวมถึงระบบสุขภาพ

- สภาพแวดล้อมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ ระบบนิเวศ ผลกระทบจากการเกษตร อุตสาหกรรม เป็นต้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การพัฒนาสุขอนามัยและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การสังคมสงเคราะห์
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) **สำนักปลัด อบต.**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ เร่งรัด และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) **กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุง รักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา แก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๕ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๓๒ อัตรา ซึ่งเพียงพอกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์ค่างานการกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐.สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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 (ลาพักผ่อน)	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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักรองปลัด อบต.(บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๐	๐	๐	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ว่าง ๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ว่าง ๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (ว่าง ๒)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖๐**	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**๐**	**๐**	**๐**	

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	

๑. ส่วนราชการสำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล								
๑	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	ว่าง	-	-	
๔	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๗๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐-๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	แม่ครัว	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	ว่าง	-	-	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ว่าง	-	-	
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	นักการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๑๙	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง	-	-	

๒. ส่วนราชการกองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล								
๒๒	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง นักบริหารงานคลัง	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒๓	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๒๔	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๕	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๖	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๒๗	๗๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๒๙	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ว่าง	-	-	
๓๐	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

๓๑		ผช.จพง.ธุรการ			ไม่ว่าง			
๓๒	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี			ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง			

๓. ส่วนราชการกองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล								
๓๔	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง นักบริหารงานช่าง	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๓๕	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐-๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
๓๖	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๗	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๘	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ทั่วไป	ปก./ชก.	ว่าง	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๔๐	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๔๑	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๔๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๔๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง	-	-	

๔. ส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล								
๔๕	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษาฯ	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๔๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ว่าง	-	-	
๔๗	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๔๘	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	ไม่ว่าง	-	-	
๔๙	๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๑๕๖	ครู	-	ค.ศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	
๕๐	๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๑๕๘	ครู	-	ค.ศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	
๕๑	๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๑๕๕	ครู	-	ค.ศ.๒	ว่าง	-	-	รับโอน
๕๒	๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๑๕๗	ครู	-	ค.ศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	
๕๓	๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๑๕๙	ครู	-	ค.ศ.๑	ว่าง	-	-	รับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๕๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๕๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๕๗	-	ผช.นักสันทนาการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๕๙	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
๖๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

๕. ส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล								
๖๑	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ปก.	ว่าง	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๓๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๒๐	๓๓,๙๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๓๐,๐๙๐	๖๔๓,๙๒๐	๖๗๙,๖๙๐	(๔๔,๓๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๓๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๙,๙๒๐	๖๓๐,๐๙๐	๖๔๔,๒๙๐	(๔๒,๓๓๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๓,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๓,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	(๔๓,๔๙๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๓๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๙๐	๖๐๒,๒๙๐	(๔๒,๓๓๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๙๓,๗๒๐	(๒๐,๔๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๙๕๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๙๕๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๓๒,๔๔๐	๔๓๗,๒๘๐	(๓๐,๕๘๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๔๒๐	๒๒,๙๓๐	๒๔,๐๘๐	๓๗๘,๔๒๐	๔๐๓,๓๓๐	๔๒๕,๒๓๐	(๒๙,๙๕๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๒๕,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๕๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๕๓,๙๒๐	(๓๘,๙๙๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทักษะ	๑	๑	๒๑๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๓๖๐	๒๓๐,๐๔๐	๒๓๙,๒๘๐	(๓๙,๙๒๐)
๑๓	แม่ครัว	ทักษะ	๑	๑	๓๖๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๔๐	๓๘๘,๙๖๐	(๓๓,๙๙๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๓๕๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๓๕๗,๐๘๐	๓๖๓,๔๔๐	๓๗๐,๐๔๐	(๒๒,๕๘๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๐	๓๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๓๖๗,๐๔๐	๓๗๓,๙๖๐	๓๘๐,๙๒๐	(ว่างเดิม)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	๐	๓๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๓๖๗,๐๔๐	๓๗๓,๙๖๐	๓๘๐,๙๒๐	(ว่างเดิม)
๑๗	นักการ	ทั่วไป	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๐	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๐	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๖๔๐	๓๗,๙๐๐	๔๐,๐๘๐	๖๗๐,๙๐๐	๗๐๘,๖๐๐	๗๗๘,๖๙๐	(๔๙,๔๓๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๕๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๙๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๔๐	๕๔๔,๙๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๓๓,๙๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๗๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๔๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๓๖๐	๕๐๔,๙๔๐	๕๓๔,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง./ปง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๓๖๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่างเดิม)
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง./ปง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๓๖๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่างเดิม)
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง./ปง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๗๐๐	๓๘๑,๙๔๐	๓๗๕,๗๘๐	๒๐๖,๖๘๐	(๒๔,๔๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๗๐,๗๒๐	๑๗๑,๐๔๐	๑๗๕,๖๐๐	(๓๔,๔๘๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๐	๑๑๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๑๖,๕๖๐	๑๑๒,๐๘๐	๑๑๘๗,๘๘๐	(ว่างเดิม)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๑๘๖,๖๐๐	๑๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๑๖๐	(๓๔,๙๕๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๑๘๖,๖๐๐	๑๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๑๖๐	(๓๔,๙๕๐)
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๘๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๑๔๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๓๘,๓๕๐)
๓๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๔)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๘๐	๑๔,๙๒๐	๑๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๔๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๓๐)
๓๕	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๑๑๘,๕๖๐	๒๔๒,๙๖๐	๒๖๑๘,๒๐๐	(๓๘,๙๕๐)
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ชง./ปง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๑๑๔๕,๗๘๐	๑๑๑๔,๗๘๑๐	๑๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
๓๗	นายช่างโยธา	ชง./ปง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๑๑๔๕,๗๘๐	๑๑๑๔,๗๘๑๐	๑๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๑๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๑๗๖,๖๘๐	๑๗๙,๑๖๐	๔๒๑,๑๖๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	(๓๔,๔๙๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๑,๔๘๐	๒๒๒,๑๒๐	(๓๖,๔๔๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	(๓๔,๔๙๐)
๔๒	คนงาน	ทั่วไป	๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๙๐	๑๒,๑๕๐	๑๔,๐๘๐	๕๓๗๗,๙๐๐	๖๑๐,๐๕๐	๖๙๔,๑๗๐	(๔๒,๓๓๐)
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๙๐๐	๓๑,๑๖๐	๓๓,๐๓๐	๔๓๙,๒๔๐	๔๕๐,๙๐๐	๔๕๑,๙๗๐	(๔๐,๘๒๐)
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๙๐๐	๑๘๑,๗๙๐	๑๙๕,๙๘๐	๒๐๖,๖๘๐	(๓๔,๔๖๐)
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง)
๔๗	ครู (ว่าง ๒)	-	๕	๓	๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๓	๓	๓๔๖,๕๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๓๕๒,๔๐๐	๓๕๘,๕๒๐	๓๖๔,๘๘๐	(๓๒,๒๓๐)
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๓	๓	๓๔๖,๖๔๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๓๕๒,๕๒๐	๓๕๘,๖๔๐	๓๖๕,๐๐๐	(๓๒,๒๒๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๒	๒	๒๓๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	คุณวุฒิ	๓	๓	๒๓๗,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๓๒๐	๙,๘๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๓๖๐	(๓๘,๓๕๐)
๕๒	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๒	๔๔	๑๓,๕๖๘,๑๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	๖๖๕,๑๒๐	๗๓๒,๖๗๐	๗๖๓,๑๘๐	๑๔,๖๐๗,๘๖๐	๑๕,๓๓๐,๔๙๐	๑๖,๐๙๓,๖๗๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๑๙๑,๑๗๙	๒,๒๙๙,๕๗๔	๒,๔๑๔,๐๕๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๗๙๙,๐๗๙	๑๗,๖๓๐,๐๖๔	๑๘,๕๐๗,๗๒๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๖๙	๒๗.๖๘	๒๗.๖๗	

หมายเหตุ : เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๗,๗๗๔,๖๓๖ บาท)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เท่ากับ ๖๐,๖๖๓,๓๖๘ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เท่ากับ ๖๓,๖๙๖,๕๓๗ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เท่ากับ ๖๖,๘๘๑,๓๖๔ บาท

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(นายสถิต เปภักดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

(นายสุรพงษ์ โคตมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) (๑)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานสวัสดิการสังคม
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานผังเมือง
๔. งานธารณูปโภค
๕. งานบริหารทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

๑. งานบริหารงานการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก.(๑)
- จพง.ธุรการ ชง.(๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- นักการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง ๑)
- แม่ครัว (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)
- ผช.นักทรัพยากรบุคคล

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.(๑)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๒) (ว่างยุบเลิก ๑)
- คนงาน (๑)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสาธารรสุข ปง./ชง.(+๑)
- คนงาน (๒) (ว่าง๑)

งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๔	๑๖

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น



- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑)
- เจ้าพนักพัสดุ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- คนงาน (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-		-	๔	๑	๙

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	**๗**

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารงานการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) (ว่าง)
- ครู ค.ศ. ๒ (๓) (ว่าง๑)
- ครู ค.ศ. ๑ (๒) (ว่าง๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	-	๔	๓	**๑๓**

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสถิต เปาทอง	ป.โท	๓๐-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๓๘๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๖๓๖,๑๖๐
๒	นายสัญญา สารีคาร	ป.โท	๓๐-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
๓	นางกานต์ทิชา ท้าสวน	ป.โท	๓๐-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๗,๖๔๐ (๓๖,๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๙,๖๔๐
๔	นายกำธร เมืองนาง	ป.โท	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๕	นางสาวจิตนา คำสิต	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	นักจัดงานทั่วไป	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	นักจัดงานทั่วไป	ปก.	๒๓๕,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	ว่าง	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๘,๘๐๐ (๑๙,๒๐๐x ๑๒)	-	-	๒๓๘,๘๐๐
๗	นางสาวฐานิดา สุขชัย	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๘,๘๐๐ (๑๙,๒๐๐x ๑๒)	-	-	๒๓๘,๘๐๐
๘	สินเอกสุรพงศ์ ศรีสุธรรม	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๐-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	๑๙๕,๙๘๐ (๑,๒๙๐ x ๑๒)	๓๘๑,๙๘๐
๙	นางสาวศิริวรรณ ตรุษดี	ป.โท	๓๐-๓-๐๑-๕๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐-๓-๐๑-๕๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๐๐๐
๑๐	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐-๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐-๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๑๗,๙๐๐ (ต่ำกว่า)	-	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	พนักงานจ้าง นางโสภิญญา ศรีบุรินทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๙๘๐ (๑๘,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๘๐
๑๒	นายนฤเบศร์ พวงแสง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๑๑,๖๔๐ (๑๗,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๖๔๐
๑๓	นางเต็มใจ เลิศสมภาร	ม. ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๖๔๐
๑๔	นายวีระพจน์ ทาแหยม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๙๕,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๕,๙๖๐
๑๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-		-	๑๑๘,๐๐๐			
๑๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-		-	๑๑๘,๐๐๐			
๑๗	นายวีรศักดิ์ หล่ยัยกุล	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสิทิต เหลาอินทร์	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายณรงค์ ภูมี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายรัชชานนท์ แก้วหานาม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นางสาวลุกัลยา ศรีสุนช่าง	ป.โท	๓๐-๓-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙๙๓,๓๖๐ (๔๙๙,๔๓๐ x ๑๒)	๔๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๓๓๕,๓๖๐
๒๕	นางสมหมาย หารคำภา	ป.โท	๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๒๓๓,๖๐๐ (๔๒๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๓๓,๖๐๐
๒๖	นายอำนาจ แก้วหนาม	ป.โท	๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐-๓-๐๕-๓๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๓๓๖,๓๖๐ (๓๐๓,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๓๖,๓๖๐
๒๗	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๗๓,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	๒๐๗๓,๙๐๐
๒๘	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๗๓,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	๒๐๗๓,๙๐๐
๒๙	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๖๖๘,๓๖๐ (๓๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๖๘,๓๖๐
๓๐	พนักงานจ้าง นางสาวณัฐชิยา ทานอุทิศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๙๓,๓๖๐ (๓๔,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙๓,๓๖๐
๓๑	ว่าง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๖๖,๕๖๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นางสาวชวนฝัน แสงค้อม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๙๙,๔๐๐ (๓๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙๙,๔๐๐
๓๓	นางสิวาท คำวัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙๙,๔๐๐ (๓๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙๙,๔๐๐
๓๔	นางสาวศิรินธร ผาแพ้ญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๗๓,๔๐๐ (๓๘,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗๓,๔๐๐
๓๕	นายณัฏชนน โคตรวงศ์		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายไมตรีจิตต์ จิตต์ปราณี	ป.โท	๓๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๘๙,๓๙๐ (๔๕,๖๓๐ x ๑๒)	๔๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๘๙,๓๙๐
๓๗	ว่าง	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐-๓	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐-๓	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๒๑๘๘,๕๐๐ (๓๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘๘,๕๐๐
๓๘	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐๗๓,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	ว่าง	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๗๓,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ว่าง	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๔๓๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕๕,๓๑๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม

๔๑	พนักงานจ้าง นายศุภเกียรติ กองศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓๓,๖๖๐ (๓๔,๗๗๐ x ๗๒)	-	-	๑๗๓๓,๖๖๐
๔๒	นางจตุพร โคตะมะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗๓,๒๓๐ (๓๖,๔๔๐x๗๒)	-	-	๑๗๗๓,๒๓๐
๔๓	นายอนันตการ ทาฟิลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๓๓,๖๖๐ (๓๔,๗๗๐x๗๒)	-	-	๑๗๓๓,๖๖๐
๔๔	นายหนงศักดิ์ เสพล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑๓๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวเมธาวี วัชรทัตนโยติ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑๓๐๘,๐๐๐
๔๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑๓๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๗	นางทิรดา โพกะชา	ป.โท	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๗๒)	๕๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๗,๕๖๐
๔๘	นางสาวพิมพ์ไพฑูรย์ ผาสุขิต	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๖๘๙,๘๘๐ (๔๒๘๐, x ๗๒)	-	-	๔๖๘๙,๘๘๐
๔๙	นางสาวสุดารัตน์ ยิ้มเลี้ยง	ปวส.	๓๐-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๐-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๖๓๘,๓๖๐ (๓๔,๐๓๐ x ๗๒)	-	-	๑๖๓๘,๓๖๐
๕๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	ว่าง	ป.โท	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๕๕	ครู	คศ. ๒	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๕๕	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	ว่าง	ว่าง	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๕๙	ครู	คศ. ๑	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๕๙	ครู	คศ. ๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	นางอิสรา คำมณีจันทร์	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๖	ครู	คศ. ๒	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๖	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นางบุญมี คำมณีจัน	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๗	ครู	คศ. ๑	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๗	ครู	คศ. ๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางปรารถนา สิทธิประภา	ป.โท	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๘	ครู	คศ. ๒	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๐๔-๐๐๖๘	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

๕๗	พนักงานจ้าง นายธนกฤต ทาแหยม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	๒๑,๗๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๑,๗๐๐
๕๘	นายนครินทร์ ศรีมงคล	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นางยุวดี ภูธนกรานต์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๑,๓๖๐ (๑๔,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๓๖๐
๖๐	นางปนัดดา ภูมี	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๖,๕๓๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๕๓๐
๖๑	น.ส.ปริณฐิกาญจน เมรขุนทด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๖๒	นางสาวอนงค์ เทตุนา		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาวอารียารัตน์ รัตนเพชร		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๖๔	ว่าง	-	๗๐-๓-๗๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๐-๓-๗๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลโนนขมิ้น เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล 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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมายและเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

****

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น โทร. ๐ ๔๒๑๐ ๙๘๓๙
ที่ นภ ๗๒๒๐๑/๖๖๕ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลังสามปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖๙ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๖) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขนุการ

๒.๑.๒ คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง

/ปัจจุบัน.....

ปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลาสามปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

/๔.๑ แต่งตั้ง.....

๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี

๕. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวฐานิดา สุขชัย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
.....

(นางกานต์พิชชา ทำสวน)
หัวหน้าสำนักปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นสมควรอนุมัติ ดำเนินการ
ตามเสนอแนะ
.....

(นายสัญญา สารีคาร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - โปรดพิจารณาดำเนินการตามเสนอ.
.....

(นายสถิต เปภักดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล .....
.....

(นายสุรพงษ์ โคตมะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ที่ ๒๖๗ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้นจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายสุรพงษ์	โคตมะ	นายก อบต.โนนขมิ้น	ประธานกรรมการ
๒. นายสถิต	เปภักดี	ปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๓. นายสัญญา	สารีคาร	รองปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๔. นางสาวสุกัลยา	ศรีลุนช่าง	ผู้อำนวยกองคลัง	กรรมการ
๕. นายไมตรีจิตม์	จิตต์ปราณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพีรดา	โพกะชา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางกานต์พิชชา	ทำสวน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวฐานิดา	สุขชัย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุรพงษ์ โคตมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

สแกนด้วย CamScanner

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมคึมข่า ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

ผู้มาประชุม

๑. นายสุรพงษ์	โคตมะ	นายก อบต.โนนขมิ้น	ประธานกรรมการ
๒. นายสถิต	เปภักดี	ปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๓. นายสัญญา	สารีคาร	รองปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๔. นางสาวสุกัลยา	ศรีลุนช่าง	ผู้อำนวยกองคลัง	กรรมการ
๕. นายไมตรีจิตม์	จิตต์ปราณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพีรดา	โพกะชา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางกานต์พิชชา	ทำสวน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวฐานิดา	สุขชัย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

โดยนายสุรพงษ์ โคตรมะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เป็นประธานในการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ **๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

ด้วยจังหวัดหนองบัวลำภูได้มีหนังสือแจ้งเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอให้เลขานุการฯ อธิบายรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

เลขานุการ ตามที่จังหวัดหนองบัวลำภูได้มีหนังสือแจ้งเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ที่ ๒๖๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๒.๑ นายสุรพงษ์ โคตมะ	นายก อบต.โนนขมิ้น	ประธานกรรมการ
๑.๒.๒ นายสถิต เปภักดี	ปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๑.๒.๓ นายสัญญา สารีคาร	รองปลัด อบต.โนนขมิ้น	กรรมการ
๑.๒.๔ นางสาวสุกัลยา ศรีลุนช่าง	ผู้อำนวยกองคลัง	กรรมการ
๑.๒.๕ นายไมตรีจิตม์ จิตต์ปราณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๒.๖ นางพีรดา โพกะขา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๒.๗ นางกานต์พิชชา ทำสวน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๒.๘ นางสาวฐานิดา สุขชัย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

- โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอที่ประชุมทราบ

๓.๑ กรอบอัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน

ผู้ช่วยเลขานุการ เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ สำนักปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน ๗ อัตรา

๒) ครู จำนวน ๕ อัตรา
- มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน ๒ อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา
- มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน ๕ อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา
- มีคนครอง จำนวน ๑๐ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน ๒ อัตรา

๓.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ผู้ช่วยเลขานุการ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๕
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๕
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๐

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เลขานุการ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้นำเสนอข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วนั้น

ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการกำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการค่ะ

นางกานต์พิชชา ทำสวน เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๑ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๘ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑	นางกานต์พิชชา ทำสวน	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสาวจิตนา คำเลิศ	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป	
๓	นางสาวนภสร วงค์พันธ์เสือ	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นางสาวฐานิดา สุขชัย	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นายกำธร เมืองนาง	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
๖	นางสาวศิริวรรณ ตรุษดี	ปริญญาโท	เจ้าพนักงานธุรการ	
๗	สิบเอกสุรพงศ์ ศรีสุธรรม	ปริญญาตรี	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๘	ว่าง	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	

CS สแกนด้วย CamScanner

๙	นางโสภิญญา ศรีบุรินทร์	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๐	นายนฤเบศร์ พวงแสง	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๑๑	นางเต็มใจ เลิศสมภาร	ม.๖	แม่ครัว	
๑๒	นายวีระพจน์ หาแหยม	ม.๖	พนักงานดับเพลิง	
๑๓	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	
๑๔	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	
๑๕	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	
๑๖	ว่าง	-	พนักงานดับเพลิง	
๑๗	นายวีรศักดิ์ หงส์ชัยกุล	ปวช.	พนักงานขับรถยนต์	
๑๘	นายลิขิต เหลาอินทร์	ม.๖	นักการ	
๑๙	นายณรงค์ ภูมี	ม.๓	คนงาน	
๒๐	นายรัชชานนท์ แก้วหานาม	ปริญญาตรี	คนงาน	
๒๑	ว่าง	-	คนงาน	

ปัจจุบันในส่วนของพนักงานส่วนตำบล มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุข ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวว่าง ตั้งแต่วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ และ สำนักงานปลัดก็ยัง ไม่มีคนร้องขอมาดำรงตำแหน่ง และเห็นสมควรให้คงตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม

ในส่วนของตำแหน่ง พนักจ้างภารกิจ ว่าง ๔ ตำแหน่ง คือ พนักงานขับรถยนต์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ และพนักงานดับเพลิง ให้คงตำแหน่งไว้เช่นเดิม

นางสุกัลยา ศรีลุนช่าง เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลังมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในปัจจุบัน ดังนี้

๑	นางสาวสุกัลยา ศรีลุนช่าง	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสมหมาย หารคำภา	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นายอำนาจ แก้วหานาม	ปริญญาโท	นักวิชาการพัสดุ	
๔	ว่าง	ปวส.	จพง.การเงินและบัญชี	
๕	ว่าง	ปวส.	จพง.จัดเก็บรายได้	
๖	นางสาวณัฐทิยา ทานอุทิศ	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๗	ว่าง	ปวช.	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	
๘	นางสาวชวนฝัน แสงค้อม	ปวส.	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	
๙	นางสวาท คำวัน	ป.ตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๐	นางสาวศิรินธร ผาเพ็ญ	ป.ตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	
๑๑	ว่าง	-	คนงาน	

สแกนด้วย CamScanner

๑. พนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๒ ตำแหน่ง
   - ตำแหน่งที่ว่าง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่ง อบต. ได้ขอใช้บัญชี ดังนั้นแล้ว ตำแหน่งดังกล่าว กองคลังจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยค่ะ กรณีเดียวกับสำนักงานปลัด เราไม่สามารถที่จะยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ค่ะ ต้องรอกรมจัดสอบแข่งขันอย่างเดียวค่ะ

๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ มี ๕ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผช.จพง.การเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ตามความเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้

นายไมตรีจิตม์ จิตต์ปราณี เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับกองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังของกองช่าง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในปัจจุบัน ดังนี้

๑	นายไมตรีจิตม์ จิตต์ปราณี	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	นางสาวนุดาวัลย์ จันทร์อ่อน	ปริญญาตรี	นักจัดการงานช่าง	
๓	ว่าง	ปวส.	นายช่างไฟฟ้า	
๔	ว่าง	ปวส.	นายช่างโยธา	
๕	ว่าง	ปริญญาตรี	วิศวกรโยธา	
๖	นายศุภเกียรติ กองศรี	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๗	นางจตุพร โคตะมะ	ป.ตรี	ผช.จพง.ธุรการ	
๘	นายอนันตการ ทาพิลา	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๙	นายทนงศักดิ์ เลพล	ม.๓	คนงาน	
๑๐	นางสาวเมธาวี วัชรทัศนโชติ	ปวส.	คนงาน	
๑๑	ว่าง	-	คนงาน	

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา และวิศวกรโยธา ซึ่งกองช่างได้ขอใช้บัญชีของ กสถ. แล้ว ดังนั้น ยังคงตำแหน่งไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ

๒. พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง

๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ยังคงตำแหน่งไว้

นางพีรดา โพกะชา เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณีขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๙ตำแหน่ง ๑๔อัตรา ดังนี้

๑	นางพีรดา โพกะชา	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	นางสาวพิมพ์ไพฑูรย์ ผาสุจิต	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	
๓	นางสาวสุดารัตน์ ยิ้มเลี้ยง	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นางสาวศิวนาถ สิทธินาม	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๕	ว่าง	ปริญญาโท	ครู	ได้รับเงินอุดหนุน
๖	ว่าง	-		
๗	นางอิสรา คำมณีจันทร์	ปริญญาตรี		
๘	นางบุญมี คำมณีจัน	ปริญญาตรี		
๙	นางปรารถนา สิทธิประภา	ปริญญาโท		
๑๐	นายธนกฤต ทาแหยม	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	จ้างตามภารกิจ
๑๑	นางยุวดี ภูธนกรานต์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๑๒	นางสาวปนัดดา ภูมี	ม.๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๑๓	น.ส.ปริณฐิกาญจน เมฆขุนทด	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๑๔	นางสาวอนงค์ เกตุนา	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป
๑๕	นางสาวอารียารัตน์ รัตนเพชร	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป
๑๖	นายนครินทร์ ศรีมงคล	ปริญญาตรี	คนงาน	ทั่วไป

๑. พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง มีผู้ครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง

๒. ครู ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา

๓. พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดำรงตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง และยังไม่มีความต้องการอัตรากำลังคนเพิ่มเติม

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ใช้ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๗,๗๗๔,๖๓๖.๐๐ บาท เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๖๐,๖๖๓,๓๖๘.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๖๓,๖๙๖,๕๓๗.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๖๖,๘๘๑,๓๖๔.๐๐

- ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุ ข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- <u>ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</u> คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๑๔,๖๖๔,๙๘๐.๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % = ๒,๑๙๙,๗๔๗.๐๐ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๖,๘๖๔,๗๒๗.๐๐ บาท

<u>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๗.๘๐ %</u>

การจัดทำบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ภายใต้ภารกิจที่กำหนด จึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้อง

เลขานุการ จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปไม่มีส่วนราชการใดขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มในครั้งนี้ และยังคงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบไว้เช่นเดิมค่ะ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และจะได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย กระผมขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางกานต์พิชชา ทำสวน)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ
(นายสุรพงษ์ โคตมะ)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย บัดนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุรพงษ์ โคตมะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น