



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ให้เหมาะสมอีกด้วยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลน้ำคำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ที่ ๖๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำเป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง

กับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ 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 การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๕ ตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีเนื้อที่ประมาณ ๖๔.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐,๕๕๖.๒๕ ไร่อยู่ห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิ ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ ๕๖ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำมีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จดเขต	ตำบลหนองขาม	อำเภออาจสามารถ	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	จดเขต	ตำบลหัวโทน	อำเภอสุวรรณภูมิ	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	จดเขต	ตำบลหัวโทน	อำเภอสุวรรณภูมิ	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	จดเขต	ตำบลนาใหญ่	อำเภอสุวรรณภูมิ	จังหวัดร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

“กายภาพดี เศรษฐกิจดี สังคมการศึกษาดี อนามัยดี จิตใจดี”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด

“เป็นผู้นำการผลิตข้าวหอมมะลิสู่ตลาดโลก เมืองแห่งการท่องเที่ยววิถีพุทธ และสังคมสงบสุข”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

๑. การพัฒนาตำบลน้ำคำเป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๒. การคมนาคมสู่ไร่นาสะดวกและรวดเร็ว
๓. พัฒนาการศึกษาดูโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการเรียนการสอน
๔. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการใช้เกษตรอินทรีย์เพื่อลดการใช้สารเคมี
๖. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน
๗. ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างงานในหมู่บ้านเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
๘. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอ
๙. ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

พันธกิจของจังหวัดร้อยเอ็ด (Mission)

๑. การเป็นศูนย์กลางการผลิตและจำหน่ายข้าวหอมมะลิชั้นดีสู่ตลาดโลก
๒. การเพิ่มศักยภาพในการเพิ่มรายได้ภาคการท่องเที่ยว
๓. การเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้จากภาคการบริการแรงงาน
๔. การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ดให้สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานของรัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำให้สวยงาม
๒. ปรับปรุงและก่อสร้างสวนสาธารณะและจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนอยู่ดีกินดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่ม
๒. ส่งเสริมการตลาด สินค้าพื้นเมือง
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๕. พัฒนาปรับปรุงชุมชนให้บรรลุเกณฑ์ จปฐ.
๖. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์วิถีชีวิตไทย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
๒. ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ชุมชนมีความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓. พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน
๔. การให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนามนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๒. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมพัฒนาครูสอนภาษาต่างประเทศ
๔. ส่งเสริมให้ทุนเรียนต่อ หมอ และพยาบาลวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ความเป็นเลิศด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นกลยุทธ์ (Strategy)
๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๗. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๘. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

เป้าประสงค์

๑. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคงกลยุทธ์ (Strategy)
๒. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๓. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๔. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๕. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๖. ยกระดับสินค้าเกษตรกรรมเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน (AEC)
๗. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
๙. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาและแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อาศัยในเขตพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของคนในชาติ
๓. ป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมและคดียาเสพติด
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น
๖. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณะ และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและเป็นธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร
เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งในเส้นทางระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิต
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตไทย สร้างชุมชนปลอดภัย
๔. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ และพัฒนามนุษย์
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity-O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat-T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ บุญบั้งไฟ ฯลฯ

๖. มีโรงพยาบาลประจำตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ บ้านน้ำคำ, บ้านแก่น้อย

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้ เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้ง จากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ร้อยเอ็ด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วน บุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัด จ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วน ตำบล
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับ การขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จัก สามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์
๔. ส่งเสริมและสร้างอาชีพในท้องถิ่น เพื่อป้องกันการอพยพแรงงาน

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง ยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก และโรคไวรัสทุกประเภท
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์ โดยขอความร่วมมือจากหมอดินและตรวจสภาพดิน
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔.การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่างๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด	๑. สำนักปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสวนสาธารณะ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสำรวจออกแบบ - งานก่อสร้าง - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานศาสนพิธี ประเพณีและวัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการเด็กเยาวชนและสันติภาพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา ของ คณะกรรมการ กลางพนักงาน ส่วนตำบล
นักวิชาการศึกษา (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา ของ คณะกรรมการ กลางพนักงาน ส่วนตำบล
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปค/ชก)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)					ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๗,๖๒๐)	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๐๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	-	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๒๐)	
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๒๐	(๓๓,๓๔๐)	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๖๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๘๔๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๘๑,๓๒๐	(๑๓,๔๔๐)	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๘๐	๑๕๙,๖๖๐	(๑๑,๘๘๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๒๔๐	(๑๐,๖๘๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๖๐๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๙,๐๒๐	๑๗๕,๖๒๐	(๑๒,๘๙๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๐๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๘๔๐)	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๒๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	๒๔๘,๘๘๐	(๑๘,๔๔๐)	
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์		๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๕๖๐	(๑๑,๖๗๐)	
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๔๔๐	(๑๕,๐๐๐)	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๐	นักการภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๔	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๔๐)	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๓,๘๐๐	(๑๔,๓๖๐)	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๒๘๐	(๑๔,๑๘๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๗๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๖๐๐	(๑๓,๑๖๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๕,๔๐๐)
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๓๐	๑๕,๕๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๕,๘๓๐	๔๖๑,๓๘๐	(๓๑,๓๕๐)
๔๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๔,๘๘๐)
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๒๔๐	(๒๔,๖๐๐)
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๙๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๑๖๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๖,๐๐๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๒,๖๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๘๐	๕,๘๐๐	๑๑๗,๒๒๕	๑๒๑,๙๐๕	๑๒๖,๗๐๕	(๕,๓๘๘.๘)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๖๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๘๐	๕,๘๐๐	๑๑๗,๒๒๕	๑๒๑,๙๐๕	๑๒๖,๗๐๕	(๕,๓๘๘.๘)
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๕,๔๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๙๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๒๘๐	๒๐๒,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๙,๒๒๐	(๑๖,๒๔๐)
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๖,๕๖๐	-
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๒	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๓	ครู		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๖,๓๖๐	(๑๕,๒๐๐)
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)

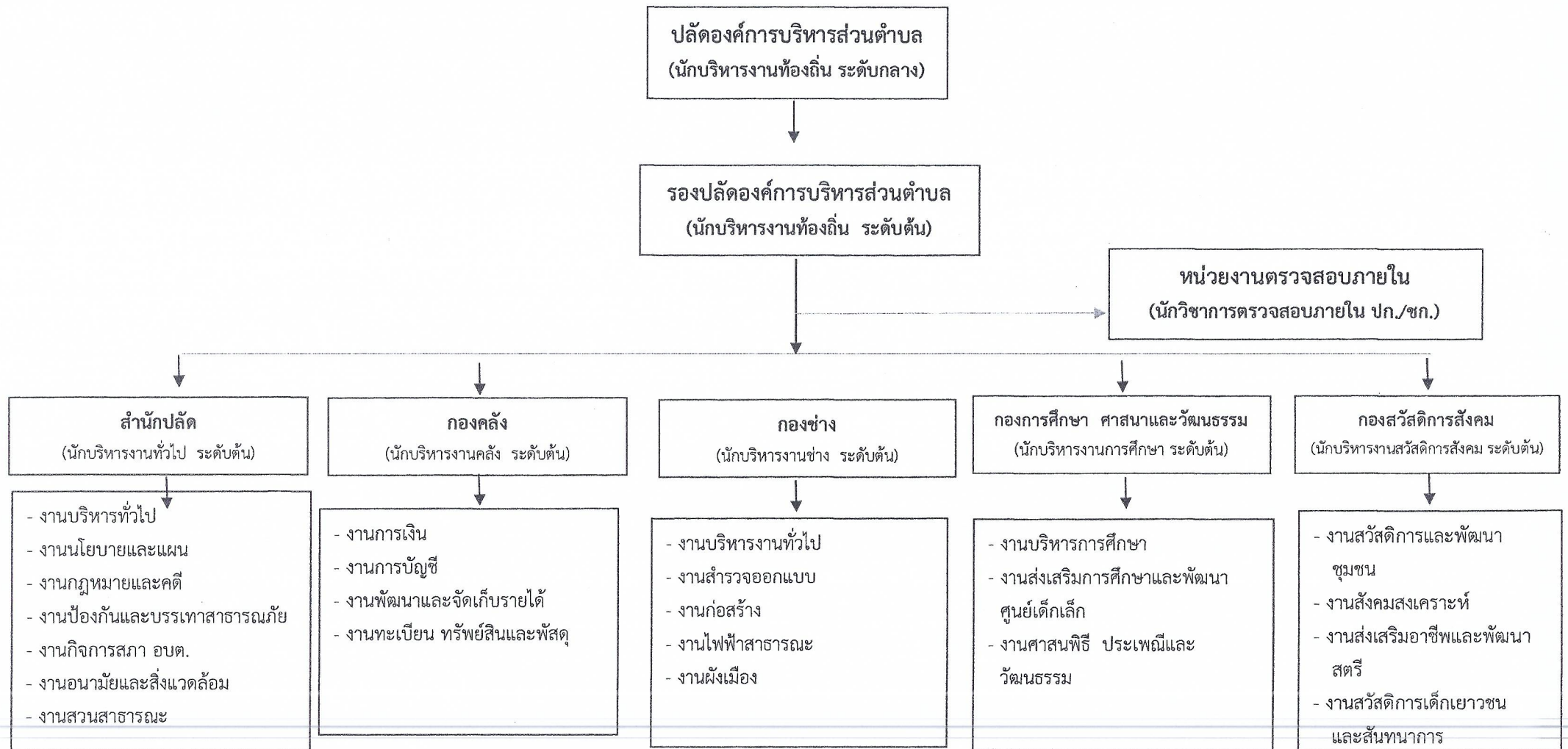
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใจในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๕๗๗๐)
๗๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๓๗๙๓๒๐)
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	(๙,๔๐๐)
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน		๑	-	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	-
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๗,๔๘๐	๑๕๓,๙๒๐	๑๕๙,๗๒๐	(๑๓,๔๓๐)
๗๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
(๕)	รวม		๗๗	๖๖	๑๒,๙๐๖,๕๗๒	๔๗๔,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	+๑	-	-	๑,๐๙๐,๑๔๐	๔๑๓,๗๑๐	๔๑๘,๕๗๐	๑๔,๔๗๐,๗๑๒	๑๔,๘๘๔,๔๒๒	๑๕,๓๐๒,๙๙๒	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๑๗๐,๖๐๖.๘๐	๒,๒๓๒,๖๖๓.๓๐	๒,๒๙๔,๔๔๘.๘๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๖๔๑,๓๑๘.๘๐	๑๗,๑๑๗,๐๘๕.๓๐	๑๗,๕๙๘,๔๔๐.๘๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๕๖	๒๕.๐๔	๒๔.๕๒	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๖๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (รายได้รวมเงินอุดหนุน)
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๖๘,๓๕๕,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๗๑,๗๗๒,๗๕๐ บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

	จำนวนทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด	๒๙	๒๖	๓	-
กองคลัง	๙	๙	-	-
กองช่าง	๘	๘	-	-
กองการศึกษา	๒๕	๑๙	๖	-
กองสวัสดิการสังคม	๕	๔	๑	๑
รวม	๗๗	๖๖	๑๑	๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๑	นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒,๖๒๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	นายนิยม เศรษฐ์	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓	ว่าง สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	-	-	-	
๔	นางรัตน์สมัย ปันงาม	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๒๖๐	๓,๕๐๐	-	
๕	นางสาวนันทวรรณ ปัญญา	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๙,๑๑๐	-	-	
๖	นายไพฑูรย์ พูลกลาง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑,๘๘๐	-	๔,๕๐๐	
๗	นายกริช สมพงษ์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ง.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ง.	๑๕,๐๖๐	-	-	
๘	นางสาวบุศดี ชะนะชัย	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑,๓๔๐	-	-	
๙	นางสาวเกศภาภรณ์ วินทะไชย	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๐,๗๗๐	-	-	
๑๐	นางสาวศศิภากร นามเมือง พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔,๗๓๐	-	-	
๑๑	นางสาวสุพรรณษา สาสิง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายวุฒิชัย นามเมือง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๘๔๐	-	๑,๔๔๕	
๑๓	นายจักรพงษ์ พลสูง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๐,๖๘๐	-	๒,๐๐๐	
๑๔	นางอังกู แก้วคำไสย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๘๙๐	-	๓๔๕	
๑๕	นายจิรวัฒน์ คำสาตดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๙๔๐	-	-	
๑๖	นางสาวจิรณัฐ สนิทพจน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘,๔๕๐	-	-	
๑๗	นายวีระศักดิ์ วงศ์นาแค	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	-	๑๑,๖๗๐	-	๑,๖๑๕	
๑๘	นางสาววิภาดา ผลาผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายยุทธการ แก้วพิบิจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	ว่าง	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	-	
๒๑	นางสาวรุ่งนภา เกษามา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๒	นางสาวสุพรรณษา พิมพ์ชุมเหล็ก	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๓	นางสาวสุภาวดี สนิทพจน์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๔	นางสาวพิรพร สุดขารี	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๕	นางสาวรุ่งทิพา วิชัย	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๖	นางเนตรนภา วงษ์หนองแขวง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๗	นายจิตรติ แสนทองคำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๘	นายปิยะพงษ์ ฐิติ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๙	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น/ เงินอื่นๆ	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	นางสาวศิริพันธ์ สาลัง	ป.โท	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓๑	นางสาวบุญหลาย ชนะชัย	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๒๒๐	-	-	
๓๒	นางสาวสมพร ฮวดศรี	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙,๖๘๐	-	-	
๓๓	นางสาวสุจิตรา สีสุภา	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖,๕๘๐	-	-	
๓๔	นายวุฒิชัย รังไสย	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔,๐๓๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นางสาวจินตนาภรณ์ แสงบุปผา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๓๖๐	-	-	
๓๖	นางสาวรุ่งดารา สังสุดชา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔,๑๘๐	-	-	
๓๗	นางสาวเจนจิรา วิทยาลัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๑๖๐	-	๑๒๕	
๓๘	นางสาวกัญญา แก้วโพนงาม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	-	๒,๐๐๐	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๙	นายกันตภณ เนตรวงศ์	ป.โท	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑,๓๔๐	๓,๕๐๐	-	
๔๐	นายอวยชัย บาเดช	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘,๘๘๐	-	-	
๔๑	นายอดุล ทิณาคำ	ปวส.	๔๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗,๙๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นางสาวชุติมา ภูมิมาก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายจักราวุฒิ ทิทวีไธ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๙,๓๘๘.๘๐	-	๒,๐๐๐	
๔๔	นายภูษิต นาคศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๙,๓๘๘.๘๐	-	๒,๐๐๐	
๔๕	นายพงศกร ผลามล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๙,๔๐๐.๐๐	-	๒,๐๐๐	
๔๖	นายชินวัตร ยอดแก้วขาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖,๒๔๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗	ว่าง		๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)		๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา
๔๘	นายทิเชษฐ์ อ่อนสองชั้น	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓,๕๖๐	-	-	
๔๙	นางสาวมณีย์ วิชัย	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙,๔๑๐	-	-	
๕๐	นางอัญชิสา ต่ายห้างหัว	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๘	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๘	ครู	คศ.๒	๒๙,๙๐๐	-	๓,๕๐๐	
๕๑	นางสาวกรวยพร เสนน้ำเที่ยง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๙	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๙	ครู	คศ.๒	๒๙,๒๐๐	-	๓,๕๐๐	
๕๒	นางน้อมจิตร อดหาโส	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	ครู	คศ.๑	๒๒,๗๕๐	-	-	
๕๓	ว่าง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๑	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๑	ครู	-	-	-	-	อยู่ระหว่างการ
๕๔	ว่าง		๔๗-๓-๐๘-๒๒๐๘-๔๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๗-๓-๐๘-๒๒๐๘-๔๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ดำเนินการสรรหา
๕๕	ว่าง		๔๗-๓-๐๘-๒๒๐๘-๔๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๗-๓-๐๘-๒๒๐๘-๔๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	นางสาวอริยา อำนวยศิลป์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๒๑๐	-	-	ว่างเดิม
๕๗	นางกิตติสุดา บุตรสีมามย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๕๕๐	-	-	
๕๘	นางปราณีต พรหมภักดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๙๕๐	-	-	
๕๙	นางบรรจง คำลอย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๐๐๐	-	-	
๖๐	นางอุไรวรรณ กันยารัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๖๙๐	-	๒,๐๐๐	
๖๑	นางสาวภครัช สุจริตธัญญ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๗๘๐	-	๒,๐๐๐	
๖๒	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๓	นายณัฐพล แก้วกาฬ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม
๖๔	นางสาวสิริลักษณ์ บุญศีลพร้อม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๖๕	นางสาววรัญญา สำราญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๖๖	นางสาวสุภาณันท์ ทุมพร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๖๗	นางสาวสุพรรณษา เหล็กคำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๖๘	นางสาวสุภาวดี แก้วโพนงาม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๖๙	นางสาววิภาดา ไหมวัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๗๐	นางสาวยลธรรญา สีขุนเหล็ก	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๗๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม												
๗๒	นางสาวทิพย์นา สุตขารี	ป.โท	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕,๗๖๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง
๗๓	ว่าง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ปก/ชก)	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ปก/ชก)	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๔	นายฐานพัฒน์ นินทร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๕	นายณัฐพล กรมไกรยศร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	
๗๖	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๗	นางสาวรุ่งฟ้า ฤกษ์น้ำคำ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จะได้จัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่คณะปีละอย่างน้อย ๑ ครั้ง

๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดการ ฝึกอบรมตามความเหมาะสม

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำเอาประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงใช้ กับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในสังกัดได้มีโอกาสนำข้อมูล วิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลน้ำคำ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลน้ำคำ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลน้ำคำ จะพึงปฏิบัติตนต่อ ผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความ สามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลน้ำคำ จะพึงต้อนรับให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นกดขี่หรือข่ม เหย่งประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

แบบขออนุมัติ/ยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการงาน (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๑)		
๑	กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม - เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านพัฒนา ชุมชน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๖/๔	๑/-	-/-	๔/๑	๑/-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายกริช สมพงษ์ผั่ง)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ให้ความเห็นชอบ

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผล และความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๑	กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	นักพัฒนาชุมชน ๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน	- เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และ ความชำนาญงานด้านพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายกริช สมพงษ์ผั่ง)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ให้ความเห็นชอบ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ/ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ว่าง	-	-	
๔	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นิติกร	ไม่ว่าง	-	-	
๙	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๙	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๒๒	-	นักการภารโรง	ว่าง	-	-	
๒๓	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๔	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๕	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๖	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๗	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒๘	-	คนงานทั่วไป	ว่าง	-	-	
๒๙	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	-	

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ไม่ว่าง	-	-	

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ว่าง	-	-	
๒	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๘	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๙	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๑	ครู	ว่าง	-	-	
๘	๔๗-๓-๐๘-๒๒๒๘-๔๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	
๙	๔๗-๓-๐๘-๒๒๒๘-๔๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	
๑๗	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๙	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๒๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	

๕) ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	ขอกำหนดเพิ่ม
๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ไม่ว่าง	-	-	
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	คนงานทั่วไป				

(ลงชื่อ) 
(นายกริช สมพงษ์ผิ่ว)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

รายการประจำปี		รายการ		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิด เป็น ร้อยละ	(๕) รายการหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการ หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(๘) คิด เป็น ร้อยละ	(๙) รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายการ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายการ หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	
๖๕,๑๐๐,๐๐	๖๒,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๐๐,๐๐๐	๕.๖๐	๘,๐๙๙,๑๗๙	๑๓.๐๖	-	-	๕,๐๖๕,๗๖๐	๘.๑๗	๙๖๐,๐๐๐	๑๔,๑๒๔,๙๓๙	๒๒.๗๘	

(ลงชื่อ)


(นายกริช สมพงษ์ผั่ง)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)


(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)


(นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

แบบสำรวจค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสว่างวีรญาติ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปีงบประมาณ	ช่อง ๑ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ช่อง ๒ ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามช่อง ๑ (๑ x ๔๐ หารด้วย ๑๐๐)	ช่อง ๓ เงินรายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนและเงินกู้หรือ เงินอื่นใด	ช่อง ๔ งบประมาณรายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีพิเศษ (โบนัส)	ช่อง ๕ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐ หารด้วยช่อง ๑)	หมายเหตุ
๒๕๖๗	๖๕,๑๐๐,๐๐๐	๒๖,๐๔๐,๐๐๐	๒๕,๓๕๐,๐๐๐	๑๗,๔๔๐,๙๑๘	๒๖.๗๙	
๒๕๖๘	๖๘,๓๕๕,๐๐๐	๒๗,๓๔๒,๐๐๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๙,๘๙๖,๐๓๙	๒๙.๑๐	
๒๕๖๙	๗๑,๗๗๒,๗๕๐	๒๘,๗๑๐,๕๔๒.๕	๑๙,๙๕๘,๗๓๘	๑๙,๙๕๘,๗๓๘	๒๗.๘๑	

(ลงชื่อ)

(นายกริช สมพงษ์ผึ้ง)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ผู้ตรวจสอบ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์	๑๒	๑๒	๑๒	
๒	งานส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ	๓	๓	๓	
๓	คนพิการ เด็ก สตรีและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส				
๔	การจัดทำทะเบียนผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์	๒	๒	๒	
๕	งานสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส	๖	๖	๖	
๖	งานส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนให้มีรายได้และการมีงานทำ	๓	๓	๓	
๗	ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณมาพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	
๘	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	
๙	งานประสานงานสำรวจจัดเก็บและบันทึกข้อมูล	๑๐	๑๐	๑๐	
๑๐	จปฐ				
๑๑	งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสตรี	๒	๒	๒	
๑๒	การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ	๑	๑	๑	
๑๓	การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท.	๑	๑	๑	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวทิพย์นา สุตขารี)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ที่ ๖๐๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ดังนี้

๑. นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ	ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ	กรรมการ
๓. นายนิยม เศรษฐ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ	กรรมการ
๔. นางสาวทิพย์นภา สุดซารี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางสาวศิริพันธ์ สาลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายพิเชษฐ์ อ่อนสองชั้น	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายกันตณ เนตรวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นางรัตน์สมัย บัณงาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นายกริช สมพงษ์ผึ่ง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ตลอดจนสภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบการจัดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล เข้าประจำตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประจำตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด

/ตำแหน่ง

ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เพื่อเสนอ ก.อบต.ร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

สีทา

(นางคำภู ทำสีทา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ที่ สป.อบต.น้ำคำ/๔๑๗

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ ชุด

ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนการจัดทำแผน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเนติธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

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

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเนติธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ที่ ๖๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ที่ ๖๐๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมเนติธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ		
๒	นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายนิยม เศรษฐ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นางรัตน์สมัย บัณงาม	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕	นางสาวทิพย์นภา สุดขารี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๖	นางสาวศิริพันธ์ สาลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๗	นายกัณตภณ เนตรวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๘	นายพิเชษฐ์ อ่อนสองชั้น	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๙	นายกริช สมพงษ์ผึ่ง	นักทรัพยากรบุคคล		

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายชัยนัต ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ที่๖๐๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จำเป็นต้องมี แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำคำ มีแผนอัตรากำลังที่ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ที่ ๖๐๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๑๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๐๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่ง

ตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ
นายกริช สมพงษ์ผึ่ง
ผู้ช่วยเลขาฯ

๓.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในส่วนของรายละเอียดมอบหมายให้ทางเลขานุการนำเสนอต่อที่ประชุม - ขอบคุณครบถ้วนประธานฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาอุปเลิตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒ วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยรายละเอียดตามข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานสวนสาธารณะ

๒. กองคลัง

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสำรวจออกแบบ
- งานก่อสร้าง
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก
- งานศาสนพิธี ประเพณีและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสวัสดิการเด็กเยาวชนและสันติชนาการ

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

= คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

= กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑)

= สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก) (๑)
- นิติกร (ชก) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก) (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชก) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๘)
- คนสวน (๑)

= กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก) (๒)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประธานกรรมการ

= กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

-นายช่างโยธา (ชง) (๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) (๑)

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)

-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒)

-ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

= กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

-นักวิชาการศึกษา (ชก) (๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) (๑)

-ครู (๔)

-ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)

-คนงานทั่วไป (๑)

-ผู้ดูแลเด็ก (๑๑)

= กองสวัสดิการสังคม

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

-นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

-คนงานทั่วไป (๑)

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๗๗ อัตรา

= หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้

ปลัด อบต.

= ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

= กองสวัสดิการสังคม

-นักพัฒนาชุมชน (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๖ ของข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๔ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีคณะกรรมการท่านใด จะเพิ่มเติมหรือมีข้อเสนอต่อที่
ประชุมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ

- ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุม
หรือไม่

ที่ประชุม

- มีมติเป็นเอกฉันท์

นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อซักถามหรือนำเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายชัยนนต์ ดิษฐสุนนท์
ประธานกรรมการ

- ถ้าไม่มีขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาในระเบียบวาระที่ ๓.๒ การพิจารณา
ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในส่วนขอรายละเอียดมอบหมายให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุม

นายกริช สมพงษ์ผั่ง
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขอขอบคุณท่านประธานฯ ตามหนังสืออำเภอสวรรคภูมิ ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๒/๖๘๘ เรื่อง
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.
จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลใช้บังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสืออำเภอสวรรณภูมิ ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๒/ว ๖๘๘ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

โดยรายละเอียดตามข้อ ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อซักถามหรือนำเสนอต่อที่ประชุมหรือไม่

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามที่ทางผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมหรือไม่

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

- มีมติเป็นเอกฉันท์

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อซักถามหรือนำเสนอต่อที่ประชุมหรือไม่

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- ถ้าไม่มี มอบหมายให้ทางผู้ช่วยเลขานุการจัดทำรายงานการประชุมและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น (ถ้ามี)

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอในเรื่องอื่นๆ ต่อที่ประชุมหรือไม่

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์

- ถ้าไม่ผมขอปิดการประชุม

ประธานกรรมการ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายกริช สมพงษ์ผั่ง)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

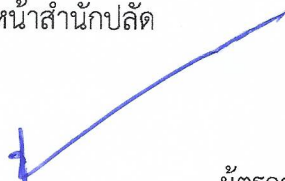


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางรัตน์สมัย ปั่นงาม)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชัยยงค์ ดิษฐสุนนท์)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ รอ ๗๓๗๐๑/๗๔๘



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ
หมู่ที่ ๑๕ ตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงรายงาน ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

มาแล้ว

วิจิตร

๖ ก.ย. ๖๖

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์ ๐-๔๓๕-๐๑๕๘๑



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๒/ว

ที่ว่าการอำเภอสุวรรณภูมิ
ถนนปัทมานนท์ รอ ๔๕๑๓๐

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๗๗
ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอสุวรรณภูมิ ได้รับแจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงาน จึงขอให้แจ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วขอให้รายงานผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบ ภายใน ๕ วันทำการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

06 ต.อ. 2566

(ก้านรงค์ อารีเอื้อ)

นางอำเภอสุวรรณภูมิ

เรียน นายก อบต. ผ่านปลัด อบต.

- สนง.ทอ สุวรรณภูมิแจ้งเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ 9/2566

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

-เห็นควรแจ้งสำนักปลัด ,นักทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบภายใน 5 วันทำการ

-เพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวไพจิตร นามเมือง

นางสาวไพจิตร นามเมือง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ

โทร ๐ -๔๓๕๘ - ๑๕๒๙

นางสาวไพจิตร นามเมือง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

06 ต.อ. 2566
(นายนิยม เศรษฐ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

06 ต.อ. 2566

เพื่อโปรดพิจารณา

(นายชัยยงค์ ดิษฐสุนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

(นายกิตติเกียรติ หงษ์ศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

06 ต.อ. 2566

ที่ว่าการอำเภอสุวรรณภูมิ
เลขรับ 4938
วันที่ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๗/พ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ ยกเว้นอำเภอเมืองสรวงและอำเภอเมยวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน ๑๐๘ แห่ง ได้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงาน จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วขอให้รายงานผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบภายใน ๕ วันทำการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายอำเภอสุวรรณภูมิ

ขอแสดงความนับถือ

- จังหวัดร้อยเอ็ดแจ้งว่า เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

- เห็นควรแจ้ง อบต.ทุกแห่ง ทราบ

- เพื่อ โปรดทราบและพิจารณาลงนามในหนังสือ

ที่เสนอมาพร้อมนี้

- ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖

(นายอินศร อุ่นใจ)

นายก อบจ.ร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบจ.จังหวัดร้อยเอ็ด

นางจันทร์ฉาย น้อยห้างหัว

ห้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ

- ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

ทก/สมทมน

วาทิ ร้อยโท

วาทิ ร้อยโท

(กล้าณรงค์ อารีเชื้อ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน
นายอำเภอสุวรรณภูมิ

บัญชีการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เสนอ อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล/ อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	เพิ่ม/ลด			ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งสิ้น				
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๐๑	อบต.น้ำคำ อ.สุวรรณภูมิ	อบต.ประเภทสามัญ -สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา -กองสวัสดิการสังคม -หน่วยตรวจสอบภายใน	๗ ๕ ๓ ๔ ๑ ๑	๑๙ ๔ ๕ ๑๖ ๔	๐ ๐ ๐ ๐ ๐				๒๕.๕๖% ๑๖,๖๔๑,๓๑๘ ๖๕,๑๐๐,๐๐๐	๒๕.๐๔% ๑๗,๑๑๗,๐๘๕ ๖๘,๓๕๕,๐๐๐	๒๔.๕๒% ๑๗,๕๘๙,๔๔๐ ๗๑,๑๗๒,๗๕๐	ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด	เห็นชอบ

ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

กองสวัสดิการสังคม

๑.ขอกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน (ปค/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

ไม่มีขอยุบเลิกตำแหน่ง

มติอนุกรรมการฯ

- คณะอนุกรรมการมีมติเห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพและปริมาณงานตลอดทั้งภารกิจ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยนต์ ดิษฐสุนนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ