



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงโสภนพระ
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงโสภพระ
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ	
- สำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ๑ เม.ย. ๒๕๖๓	
- สำเนาคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒	
- หน้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
- แบบภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ปี ๒๕๖๓,๒๕๖๔)	



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแห่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวงโสภนพระ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิรูปขีดภารกิจสาธารณะ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ สามารถควบคุมการใช้จ่ายรายจ่ายในการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใดก็ตามที่ตรงกันบ้างลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายขององค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกัน



การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขือซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะ เดียวกัน

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งปม.รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครุ อบต. (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองแวงโสภพระ	๔	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๒	๑๑	๓๕
๒	อบต.โนนข่า	๔	๔๓,๙๖๓,๐๐๐	๒๒	๑๓	๑๔	๔๙
๓	อบต.หนองมะเขือ	๔	๒๘,๒๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๖	๒๔

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การ กำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่อง ของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับ เปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งบริหารที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวงโสภพระ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะมีอัตรากำลังครบทุกตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ งาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานใน เชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปแล้วจึงได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าว จะ ทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ
 - ๓.๑ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
 - ๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
 - ๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น
 - ๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๓ ส.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๓ ส.ค.๖๓	ขอข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.โนนขา ,อบต.หนองมะเขือ
๑๙ ส.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงานและพิจารณาร่างแผน ฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๙ ส.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๐ ส.ค.๖๓	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านอำเภอ เสนอ ก.จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย.๖๓	ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หนองแวงโสภพระ	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอหนองแวง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนภายในตำบลหนองแวงโสภนพระ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- ๑.๒ สภาพถนนภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านหลายแห่งยังเป็นถนนดิน บางแห่งเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำท่วมขัง เป็นอุปสรรคต่อการสัญจร
- ๑.๓ แหล่งน้ำดื่มกินไม่สามารถกักเก็บได้ตลอดปี
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๑.๕ ระบบน้ำประปาหมู่บ้านยังไม่สะอาด ระบบการผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ขาดความรู้เพียงพอสอดต่อการบริโภค
- ๒.๓ กลุ่มอาชีพขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ
- ๒.๔ ขาดฝีมือแรงงาน
- ๒.๕ รายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

๓. ปัญหาด้านสังคมความปลอดภัย

- ๓.๑ การขบขันพาดพิงเสียดแทง มีอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๓ การทะเลาะวิวาทและมีความประพฤติดื้อต่อศีลธรรมอันดีของชุมชน
- ๓.๔ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ต้นไม้ในที่สาธารณะไม่เจริญเติบโต ไม่อุดมสมบูรณ์เท่าที่ควร
- ๔.๒ บริเวณบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่สะอาดถูกสุขลักษณะ
- ๔.๓ สิ่งปฏิกูลและมูลพืชตกค้าง ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำจัดขยะ
- ๔.๔ มีฝุ่นละอองจากการสัญจรไปมาของรถวิ่งผ่านหมู่บ้าน
- ๔.๕ เสียงและกลิ่นจากการประกอบอาชีพของคนในชุมชนทำให้เกิดมลพิษ
- ๔.๖ มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ๔.๗ แหล่งพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์น้ำใกล้สูญพันธุ์ และขาดแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์น้ำ



๕. ปัญหาด้านวัฒนธรรม

- ๕.๑ การขาดความเข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา
- ๕.๒ ในการทำงานบุญประเพณียังมีอธิบายมุขต่าง ๆ ในงาน ทำให้เกิดปัญหาทะเลาะวิวาท
- ๕.๓ ขาดการพึ่งพาอาศัยกัน ความเป็นญาติมิตรมีความห่างเหินกันมากขึ้น
- ๕.๔ ดนตรีพื้นเมืองไม่มีผู้สืบสานต่ออนุรักษ์ไว้
- ๕.๕ ขาดการสืบสานภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านหมอยาแผนโบราณ สมุนไพร นวดแผนโบราณ
- ๕.๖ วัฒนธรรมท้องถิ่นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางไม่ดี มีการลอกเลียนแบบ

๖. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

ด้านการศึกษา

- ๖.๑ การศึกษาในระบบมีจำนวนนักเรียนขาดสารอาหารทั้ง ๘ โรงเรียน
- ๖.๒ สถานศึกษายังขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๖.๓ สถานศึกษายังขาดอุปกรณ์การศึกษา

ด้านการอนามัยและสาธารณสุข

- ๖.๔ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้การดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.๕ กลุ่มผู้เป็นแม่อนุบาลเด็กแรกเกิดขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลเด็กแรกเกิด
- ๖.๖ ขาดสถานที่รับเลี้ยงและดูแลเด็กก่อนวัยเรียน
- ๖.๗ เยาวชนขาดคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต
- ๖.๘ มีไข้เลือดออกกระบาดในพื้นที่
- ๖.๙ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านโภชนาการ
- ๖.๑๐ การอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นทำให้เกิดการเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวี
- ๖.๑๑ สถานอนามัยอยู่ห่างไกลชุมชน

การศึกษานอกระบบ

- ๖.๑๒ กลุ่มผู้นำชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาวิจัยชุมชน
- ๖.๑๓ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดประสิทธิภาพในการกำกับดูแลโรงเรียนในเขตพื้นที่

๗. ปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ประชาชนไม่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๒ สมาชิกสภา อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของตนเอง
- ๗.๓ บุคลากร อบต. ไม่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการใช้งาน



ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน ค.ส.ล , ก่อสร้างถนนดินยกระดับ/ลงหินคลุก , ปรับปรุงถนนดินลงหินคลุก
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. ข้ามลำห้วย , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๕ ทำความสะอาดระบบท่อระบายน้ำ , ติดตั้งเครื่องกรองน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนหมุนเวียนเศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๒ สนับสนุนให้กับกองทุนข้าวเปลือก
- ๒.๓ ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการ และศึกษาดูงาน
- ๒.๔ จัดฝึกอบรมพัฒนาช่างฝีมือแรงงานสาขาต่างๆ
- ๒.๕ สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคมปลอดภัย

- ๓.๑ จัดเวรยามทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน ,สนับสนุนการจัดตั้งจุดตรวจ ,อบรมด้านกฎหมายจราจร
- ๓.๒ จัดฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด ,จัดค่ายพุทธธรรมให้กับเยาวชน
- ๓.๓ ออกข้อบัญญัติตำบลควบคุมฝ่าฝืนความไม่สงบ
- ๓.๔ จัดฝึกอบรมคณะกรรมการรักษาความสงบ
- ๓.๕ จัดหาอุปกรณ์ให้กับคณะกรรมการรักษาความสงบภายในหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปลูกต้นไม้ทดแทนตามที่สาธารณะ ,ทำแนวเขตป้องกันไฟฟ้า
- ๔.๒ รณรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกรักษาความสะอาดที่อยู่อาศัย
- ๔.๓ จัดให้มีบริการจัดเก็บขยะ และเก็บค่าธรรมเนียมครัวเรือนละ ๑๐ บาท
- ๔.๔ ออกข้อบัญญัติควบคุมลพิษ
- ๔.๕ จัดฝึกอบรมให้กับผู้ประกอบการ
- ๔.๖ ตรวจสอบแนวเขตที่สาธารณประโยชน์
- ๔.๗ จัดหาแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์



๕. ความต้องการด้านวัฒนธรรม

- ๕.๑ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนเข้าใจเลื่อมใสพระพุทธศาสนา ,เปิดสอนธรรมศึกษาให้กับประชาชน
- ๕.๒ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆ
- ๕.๓ จัดงานบุญประเพณี วัฒนธรรม ชุมชนท้องถิ่นปีละ ๑ ครั้ง
- ๕.๔ จัดตั้งกลุ่มดนตรีพื้นบ้าน และจัดฝึกอบรมกลุ่มดนตรีพื้นบ้าน
- ๕.๕ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนรู้จักการใช้ยาสมุนไพร ,ปลูกพืชสมุนไพร

๖. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

ด้านการศึกษา

- ๖.๑ ต้องสนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวันให้เพียงพอ
- ๖.๒ สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- ๖.๓ สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ

ด้านอนามัยสาธารณสุข

- ๖.๔ จัดให้มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๕ จัดฝึกอบรมด้านการโภชนาการให้กับแม่อนุบาลเด็กแรกเกิด
- ๖.๖ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๖.๗ ส่งเสริมกิจกรรมของศูนย์เครือข่ายเยาวชน
- ๖.๘ รมรงค์ปลูกจิตสำนึกให้มีความรู้และวิธีการป้องกันไข้เลือดออก
- ๖.๙ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจวิธีการด้านโภชนา
- ๖.๑๐ รมรงค์ให้ประชาชนเข้าใจและรู้วิธีป้องกันโรคเอดส์
- ๖.๑๑ จัดให้มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำตำบล

การศึกษานอกระบบ

- ๖.๑๒ จัดฝึกอบรมกลุ่มผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการการศึกษาวิจัย
- ๖.๑๓ จัดฝึกอบรมให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน
- ๗.๓ จัดฝึกอบรมให้สมาชิก อบต. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๔ จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๗.๕ จัดทำระบบแผนที่ภาษี
- ๗.๖ จัดหาบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกเพศทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนยุทธศาสตร์จังหวัดแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ



**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือ
ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน
แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค (Swot)

การดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

จุดแข็งขององค์กร (Strength)

๑. เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมี
ระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
๒. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตาม
กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของ
ประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว
๔. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบัญญัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและจัด
ท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย



๕. มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงาน พร้อมใช้งาน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
๖. ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และ ติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน
๗. มีการทำงานโครงการหลักประกันสุขภาพตำบลร่วมกับกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จุดอ่อนขององค์กร (Weakness)

๑. การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอร์รัปชัน
๒. โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติได้ครบถ้วนขาดประสิทธิภาพ
๓. บริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารทำให้ได้คนไม่ตรงกับความต้องการและความ จำเป็นขององค์กร เป็นระบบอุปถัมภ์ ระบบต่างตอบแทน
๔. การดำเนินการตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆของรัฐบาลมีจำนวนมาก ทำให้ ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๕. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา มีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด

โอกาส (Opportunity)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อปท.ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๒. พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ นายก อบต. มีวาระการดำรง ตำแหน่งคราวละสี่ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่น
๓. เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุน จากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๔. ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น แหล่งน้ำที่สมบูรณ์มีความหลากหลายเพียงพอต่อความ ต้องการบริโภค - อุปโภค ของประชาชน และเหมาะแก่การปลูกพืชได้ทุกชนิด
๕. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง เหมาะแก่การส่งเสริม การค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว
๖. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับอาชีวศึกษา ซึ่งมีความพร้อมและ มีศักยภาพในการจัดการศึกษา
๗. มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย



๘. มีวัดหลายแห่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน มีความสามัคคีร่วมกันสืบทอด
ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

อุปสรรค (Threat)

๑. การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากหน่วยงานต่างๆ ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่
มีความรู้เฉพาะด้าน
๒. การบริหารงานโดยนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งทำให้นโยบายไม่มีความต่อเนื่อง
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
๔. ขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบ IT ในการให้บริการประชาชนแบบ One Stop
Service
๕. การเลือกตั้งมีการซื้อสิทธิขายเสียง ระบบเครือข่าย ทำให้ได้ตัวแทนที่เข้ามาบริหารที่ไม่มี
ความรู้ความสามารถ
๖. การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและการตรวจสอบการบริหารงานของภาคประชาชนยัง
มีน้อย
๗. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในวัยรุ่น
๘. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ งบประมาณรายได้มีจำนวนน้อย แต่ความ
ต้องการของประชาชนมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> สายบริหารบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 	<p>อุปสรรค T</p> <ol style="list-style-type: none"> กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายจากถิ่นฐานบ้านเกิด การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่คนคิดของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>อุปสรรค T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก องค์กรสัมพันธแบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่ติดกันทำให้เกิดต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ และอาจอุปถัมภ์ภาคีของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจงาน



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนระ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และใน ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น)	๑. ปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น)	
๒. รองปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น)	๒. รองปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น)	
๓. หน่วยตรวจสอบภายใน	๓. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๓.๑ งานตรวจสอบภายใน	๓.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๔. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔.๑ งานบริหารทั่วไป	๔.๑ งานบริหารทั่วไป	
๔.๒ งานนโยบายและแผน	๔.๒ งานนโยบายและแผน	
๔.๓ งานกฎหมายและคดี	๔.๓ งานกฎหมายและคดี	
๔.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๔.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๔.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๔.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๔.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๔.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๕. กองคลัง	๕. กองคลัง	
๕.๑ งานการเงิน	๕.๑ งานการเงิน	
๕.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๕.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๕.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๕.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๖. กองช่าง	๖. กองช่าง	
๖.๑ งานก่อสร้าง	๖.๑ งานก่อสร้าง	
๖.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๖.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๗.๑ งานบริหารการศึกษา	๗.๑ งานบริหารการศึกษา	
๗.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากประเภทขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ เป็นประเภทสามัญ สามัญระดับสูง และพิเศษ ปัจจุบันมี ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รองปลัด อบต. ๑ คน เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.		
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๒	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา
๒. กองคลัง		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๓. กองช่าง		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู อบต.	๒	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ มีปลัด อบต.(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัด อบต. จำนวน ๑ คนเป็นผู้ช่วย มีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.และผู้อำนวยการกอง) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)				อัตราว่าง
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พ. ภารกิจ	พ.ทั่วไป	
บริหารท้องถิ่น	ปลัด อบต. , รองปลัด อบต.	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	-	-	-	
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๓	-	๓	๑	๑
	๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-	
	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-	๑
	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	
	๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-	
	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-	
	๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	-	-	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-	๑
	๒.๑ งานการเงิน	๑	-	-	-	
	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-	๑
	๓.๑ งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	๑	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-	
	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-	
	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๒	๓	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและมีความสามารถทางการแข่งขัน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารภาครัฐ
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสู่มหานครแห่งอาเซียน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและมีความสามารถทางการแข่งขัน	- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ - ผช.นายช่างโยธา - ผช.วิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่มีคุณภาพ	- เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและรายได้เกษตรกร	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
	- ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - รองปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.ป้องกัน ฯ
	- ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยบนความเข้าใจความหลากหลาย	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา
	- ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างงาน สร้างรายได้ และกระจายรายได้สู่ชุมชน โดยมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมภายใต้การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	- ทรัพยากรดินมีคุณภาพดีเหมาะสมกับการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิชาการเกษตร
	- บริหารจัดการน้ำเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำขาดแคลน น้ำท่วมและคุณภาพน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกัน ฯ - ผช.นักวิเคราะห์ฯ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
	-บริหารจัดการและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชนท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ - นักวิชาการเกษตร - ผช.นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยชีวิตและ ทรัพย์สิน	- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตและ สิ่งแวดล้อมที่ดี สงบสุขปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ พัฒนาการบริหารภาครัฐ	- ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีศักยภาพความสามารถในการ แข่งขันและมีคุณธรรม จริยธรรมสู่สังคมฐานความรู้	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา
	- พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - นักวิเคราะห์ฯ
	- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล
	- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงิน การคลังเชิงรุก	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นวก.เงินและบัญชี
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสู่ มหานครแห่งอาเซียน	-ร่วมมือและสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การ เป็นประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา
	-บูรณาการแผนดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทางการเมืองและความ มั่นคง เศรษฐกิจและสังคมและวัฒนธรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการศึกษา
	- การสร้างและขยายโอกาสทางการค้า	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน



จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติกร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
	๓.๕ ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๘ ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
	๓.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๓.๑๐ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	๓.๑๑ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๑๒ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
	๓.๕ ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓.๘ ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
	๓.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๓.๑๐ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	๓.๑๑ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๑๒ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	๓.๑๓ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๓.๑๔ ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	๓.๑๕ นักวิชาการเกษตร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
	๓.๑๖ นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานการเงิน								
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๔.๔ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๕ นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานก่อสร้าง								
	๕.๒ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๕.๓ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	๕.๔ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				

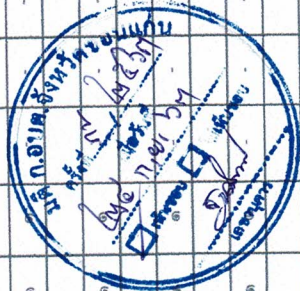


ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	ศพด.บ้านหนองแขวงโสภนพระ								
	๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.บ้านโคกลำมโนนกกอกสามัคคี								
	๖.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	



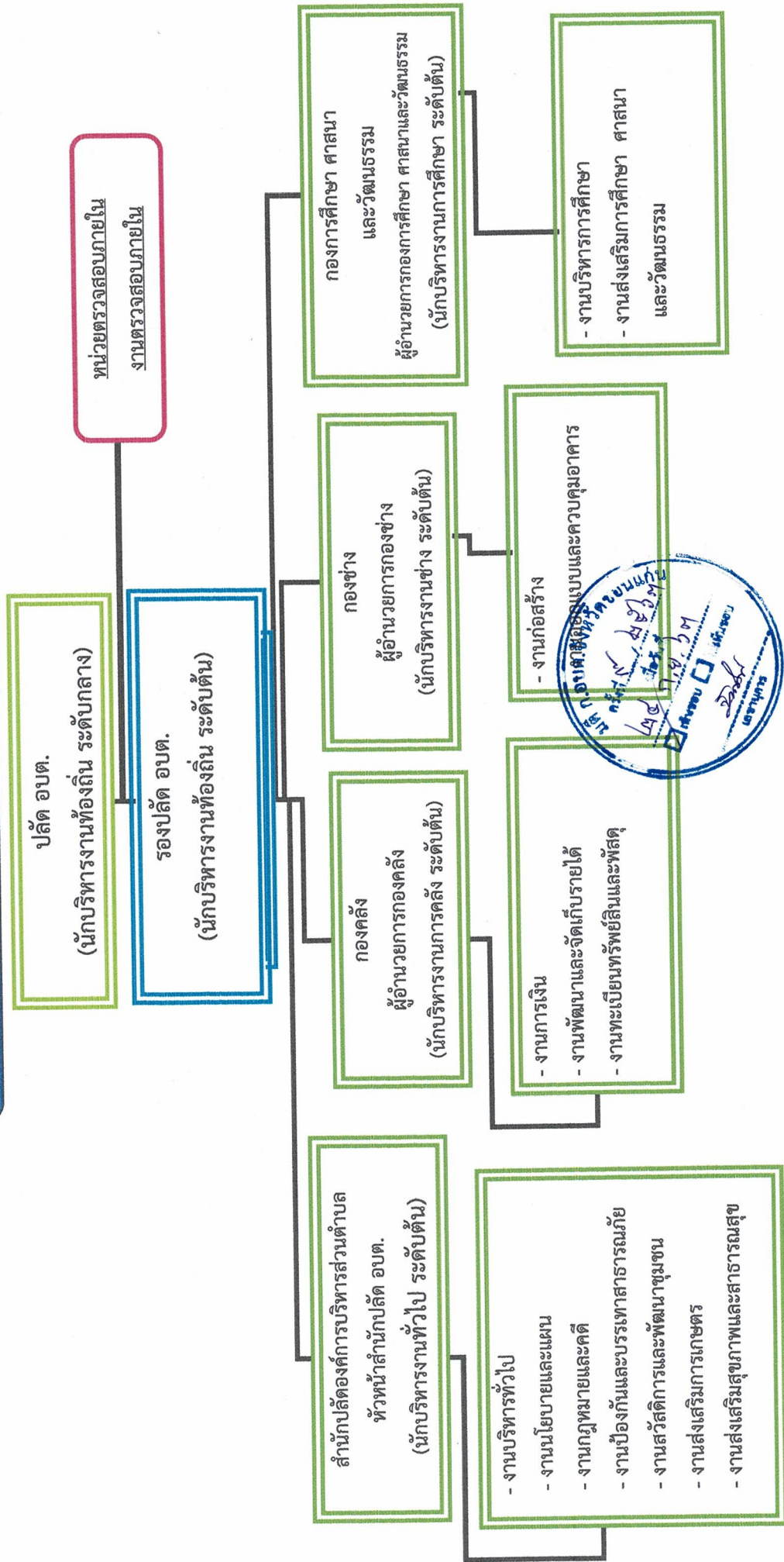
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำหนดเงิน/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	(๔๐,๕๖๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	(๒๒,๔๕๐)
๓	สำนักงานปลัด (๑๑) หัวหน้าส่วนปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	(๒๔,๔๕๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	(๒๐,๔๕๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	(๑๐,๗๕๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	ว่างเต็ม
๗	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	(๑๖,๖๕๐)
๘	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	(๑๒,๗๖๐)
๙	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	งานนโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๒๒,๔๕๐)
๑๓	งานกฎหมายและคดี นิติกร	ป.๖/๗ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	(๒๙,๘๑๐)
๑๕	งานสวัสดิการและพัฒนามุขมนตรี นักพัฒนามุขมนตรี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	(๒๓,๗๑๐)
๑๖	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๒๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	(๒๐,๓๕๐)
๑๗	งานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๒๙,๑๓๐)
๑๘	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๖/๗ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	งานการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	(๒๑,๑๕๐)



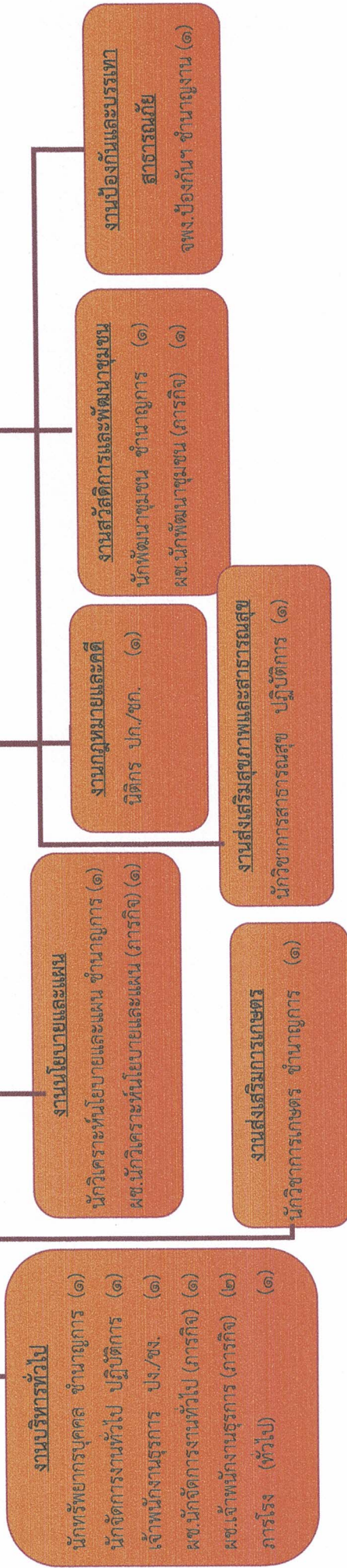
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภณ



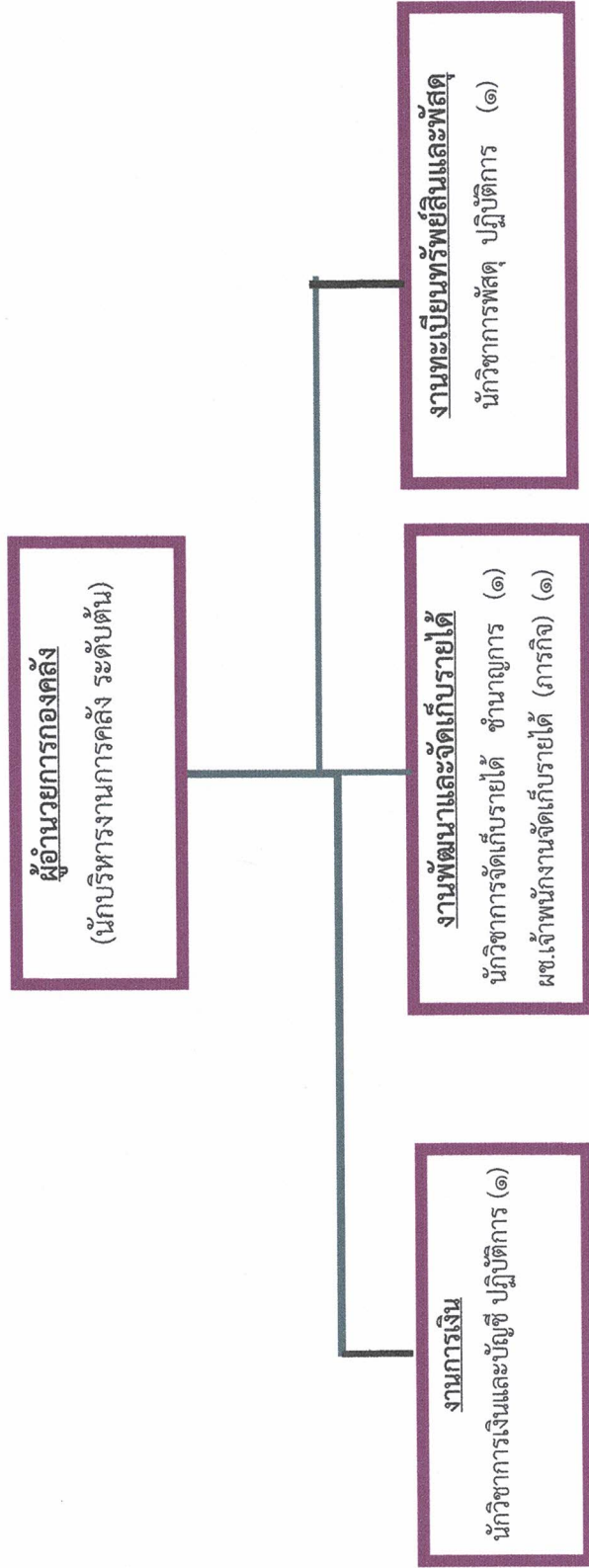
โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



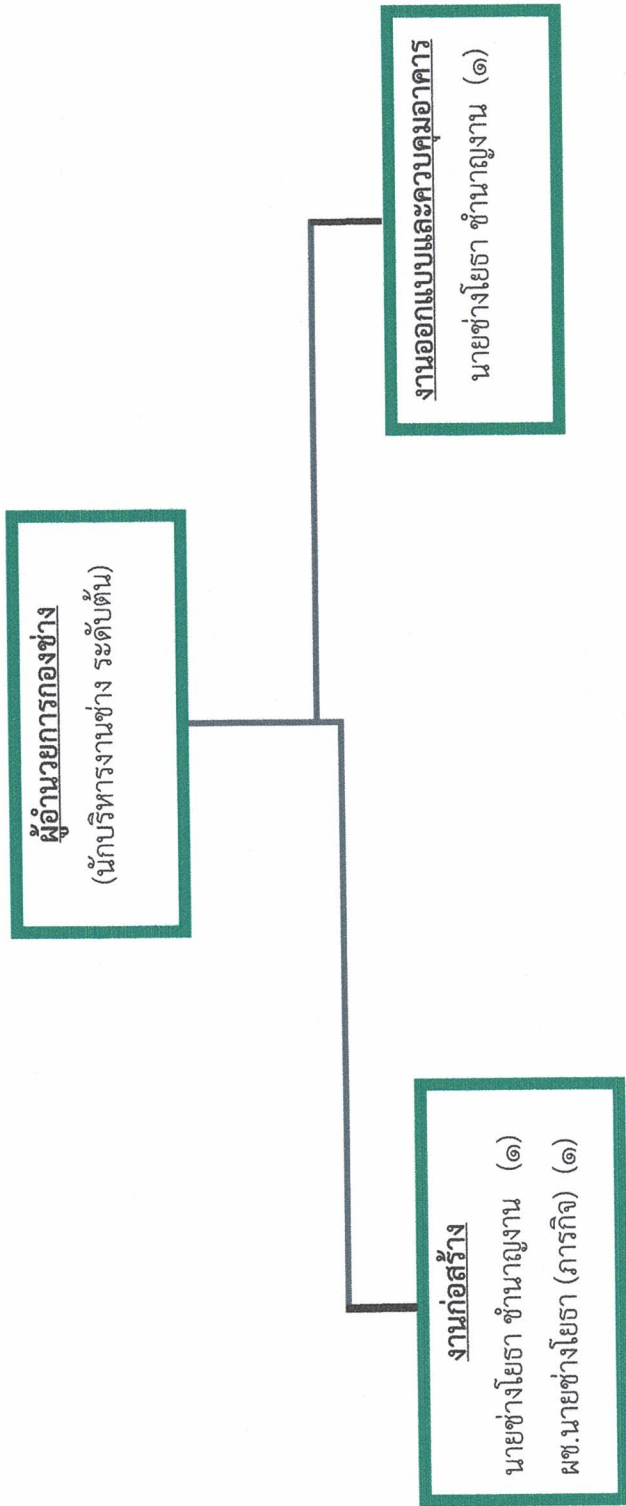
บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ต้น		ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.	ลูกจ้าง ประจำ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	๑	-	-	๗	-	๒	-	-	๕	-	๑

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



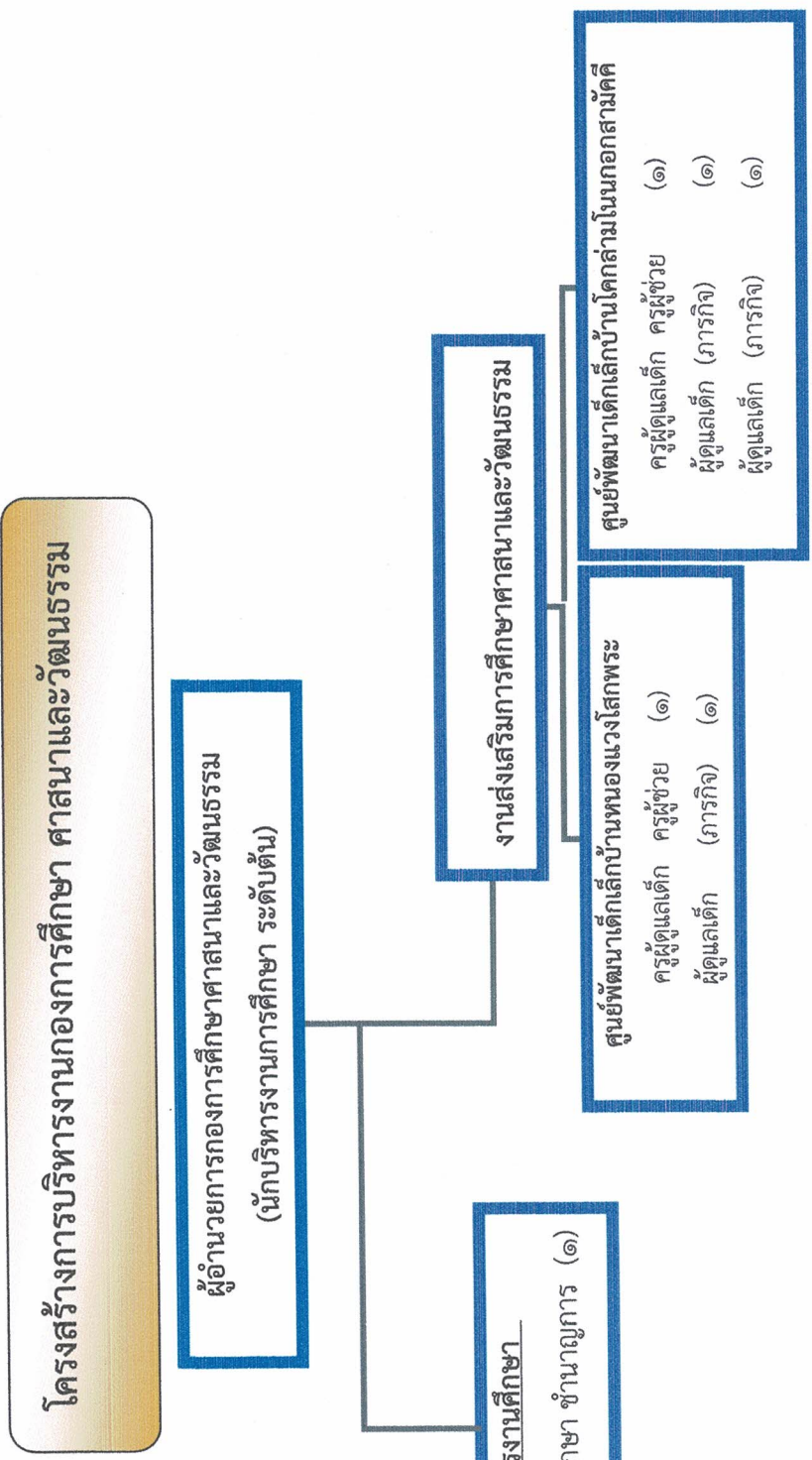
บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ	วิชาการ			ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง						
	สูง	กลาง	ต่ำ		ชช.	ขพ.	ป.ก./ชก.			อ.ส.	ป.ง./ช.ง.	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ทักษะ	ทั่วไป		
สูง				บริหาร สถานศึกษา	ครู	ค.น.	ชช.	ขพ.	ป.ก./ชก.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.					
-			๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ชก./ชค.	ปจ./ชง.	อศ.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	





บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ	วิชาการ	ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ต้น			บริหาร สถานศึกษา	ครู		ศน.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ทักษะ
-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	๓	-	-



โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

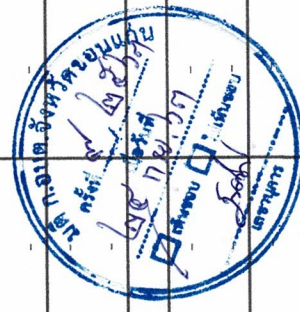
หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ (๑)

บริหารท้องถิ่น	อำนวยความสะดวกท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศ.น.	ชอ.	ชพ.	ชก./ชค.	ปจ./ชง.	อส.		ปง./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ
-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าถึงใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นางสร้อยทอง ขานหัวโตน	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๕๕,๗๒๐
๒	นายกันยา สงฆ์คลัง	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๑,๕๐๐
๓	นางประภัสสร สารสูงเนิน	ป.โท (ร.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕๓,๘๘๐ (๒๕,๕๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๓๕,๘๘๐
๔	นางอโณทัย ประวันจะ	ป.ตรี(บ.บ.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	๒๕๕,๒๘๐
๕	นางดรชมิ เพ็ชรชนก	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	๓๖๙,๕๘๐
๖	-	ปวส.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๙๐๐
๗	นางสาวสุรีพร ทิพย์แสง	ป.ตรี (สังคมศาสตร์)	๐๑-๖-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๐๑-๖-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	๑๙๙,๘๐๐
๘	นางสาวณัฐณิชา วิชัย	ปวช.	๐๑-๖-๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๐๑-๖-๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	๑๕๓,๑๒๐
๙	-	-	๐๑-๖-๐๑-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๖-๐๑-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นายเสถียร พรหมนอก	ทั่วไป	๐๑-๗-๐๑-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๐๑-๗-๐๑-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑	นางกัญญา สิริพิเดช	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๒	นายอาทิตย์ นาตรีชน	ป.ตรี (ศ.บ.)	๐๑-๖-๐๑-๐๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๐๑-๖-๐๑-๐๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๖๙,๒๘๐ (๒๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	๒๖๙,๒๘๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑๓	-	ป.ตรี	งานกฎหมายและคดี ๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นิติกร		ป.ก./ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นิติกร	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๔	จำลิบเอกเขวานะ ทัศนมาลา	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๘๐๐ (๙๐๐ X ๑๒)	๓๖๘,๕๒๐
๑๕	นายฉัตรชัย ศรีวิชา	ป.โท (ร.ป.ม.)	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๐๕-๓-๐๑-๓๑๔๐๑-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน		ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๔๐๑-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๑๖	นางสาวอัจฉรา เดชพละ	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์)	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๐๑-๓-๐๑-๐๐๕ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑-๐๐๕ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๔๔,๒๐๐ (๒๐,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๐๐
๑๗	นายศุภฤกษ์ ชัยปรัชญาวงศ์	ป.ตรี ทร.บ. (สัตวศาสตร์)	งานส่งเสริมการเกษตร ๐๕-๓-๐๑-๓๑๔๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเกษตร		ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๔๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเกษตร	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๘	-	ป.ตรี	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๐๕-๓-๐๑-๓๑๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข		ป.ก./ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๙	-	ป.ตรี	กองคลัง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑ ผู้อำนวยการกองคลัง		ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง)	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๐	นางปิยดา สุขศรี	ป.ตรี (บ.บ.)	งานการเงิน ๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี		ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๑	นางสุวดี วันสา	ป.ตรี (บ.บ.)	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้		ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๒๒	นางสาววิมา โทมณอก	ปวช.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ X ๑๒)	๑๓๐,๓๒๐
๒๓	นางวันดี เทพนะที	ป.ตรี (บธ.บ.)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	๒๗๕,๗๖๐
๒๔	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานก่อสร้าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานก่อสร้าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๕	นายอภิชาติ ราชชู	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	๓๗๕,๑๒๐
๒๖	นายนิมิตร ไปน	ปวช.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	๑๕๐,๖๐๐
๒๗	นายสุรพงษ์ ทีเหล็ก	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๖	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๖	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	๒๖๙,๘๘๐
๒๘	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๙	นายอัครเดช วรณศิริ	ป.ตรี (ศศ.ม.)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	๓๒๙,๗๖๐
๓๐	ป.ตรี	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวงโสภนระ	(ครูผู้ช่วย)	๐๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวงโสภนระ	(ครูผู้ช่วย)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๑ นางพรทิพย์ ทองมีค่า	ป.ตรี	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๒	ป.ตรี	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสามโนนกออกสามัคคี ๐๕-๓-๑๑-๖๖๐๐-๓๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสามโนนกออกสามัคคี ๐๕-๓-๑๑-๖๖๐๐-๓๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๓ -	-	๐๘-๑-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐
๓๔ นางกาญจนภาพร สุขมหา หลวง	ป.ตรี	๐๘-๑-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๓๕ นางจินตนา แสนศรี	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสืออำเภอพลจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒๐/ว ๓๕๘๓ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.อบต.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสุรสี ทงมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็น
กรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว
ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองแวงโสภพระ จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ
ส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วย
การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจ
หน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ระดับ
กลาง ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการ
เกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่
สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือใน
กรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น
ระดับ ต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มี
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบอำนาจโดย
ทำเป็นหนังสือให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน



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

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- (๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๙) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๐) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๑๑) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๑๒) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๓) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๑๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๕) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
- (๑๖) การพัฒนาบุคลากร
- (๑๗) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็น



- (๑๘) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๙) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๒๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
- (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
- (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกัน

บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

- (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน



- (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย वादภัย
- (๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) สํารวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๒) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๓) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นทีปรึกษา กลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๔) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๕) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๖) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๗) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๘) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๙) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๑๐) การส่งเสริมอาชีพ
- (๑๑) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ
- (๑๒) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) สํารวจข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเกษตรเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๒) ดำเนินการสนับสนุนกลุ่มต่างๆ ทางด้านการเกษตร
- (๓) ปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์
- (๔) การคิดค้นพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี
- (๕) การสำรวจและช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่างๆ
- (๖) การให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร
- (๗) ค้นคว้าทดลองและวิเคราะห์พื้นที่ทดลองในความรับผิดชอบ
- (๘) ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ
- (๙) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การเฝ้าระวังความปลอดภัยของอาหาร
- (๒) การสำรวจสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบกิจการเข้าข่ายต้องควบคุมตาม
ข้อบัญญัติ การทำหนังสือแจ้งเตือนผู้ประกอบการให้มาขอใบอนุญาตและขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบกิจการ
- (๓) การตรวจแนะนำด้านสุขาภิบาลของสถานประกอบการตามข้อบัญญัติ
- (๔) การประเมินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ ของสถานประกอบการตามข้อบัญญัติ
- (๕) การควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพให้ปฏิบัติถูกต้องด้วยสุขลักษณะ
- (๖) การควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ
- (๗) การอาชีวอนามัย
- (๘) การจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ประสานแผนการปฏิบัติงาน นิเทศและติดตาม
ประเมินผลงานด้านสาธารณสุข
- (๙) การเผยแพร่ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข การจัดทำและ
เก็บรวบรวมเอกสารเผยแพร่ด้านสาธารณสุข
- (๑๐) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๑) การสาธารณสุขมูลฐาน
- (๑๒) การอนามัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๑๓) การป้องกัน การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วน
ตำบล
- (๑๔) การควบคุมแผนและพาหะนำโรค
- (๑๕) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
ท้องถิ่น ระดับ ต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ
พนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสาร
ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ
งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม
เงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน
ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น



- (๕) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๖) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- (๗) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๘) งานรายงานสถานะทางการเงินและบัญชี
- (๙) งานรายงานทางการเงิน บัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน
- (๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
- (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้อง ภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน ภายในกำหนด
- (๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด
- (๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

- (๑) งานพัฒนากิจการพาณิชย์
- (๒) งานจดทะเบียนพาณิชย์
- (๓) การดำเนินการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของ อบต.
- (๔) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๕) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้

(๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การซื้อและการจ้าง
- (๒) การซ่อมและบำรุงรักษา



- (๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) การขอเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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



๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- (๕) ดำเนินงานกึ่งานักเรียน กึ่งาเยาวชนทุกระดับ กึ่งาประชาชน กึ่งาองค์การบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกึ่งาประจำทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

- (๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
- (๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



โรงเรียน

- (๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง
- (๒) จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง และได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ยารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ในร่ม และจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี ฯลฯ
- (๓) ปลุกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษา สิ่งแวดล้อม ความมีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบของศูนย์ ฯ
- (๔) ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารของศูนย์ ฯ
- (๕) ให้เด็กเคารพธงชาติ และประกอบพิธีกรรมทางศาสนา
- (๖) สำรวรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครองและเด็ก ในกรณีที่เด็กไม่มาเรียนเกิน ๓ วันและในกรณีที่เด็กเกิดปัญหาอื่น ๆ
- (๗) จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้ว ในท้องถิ่น จัดอาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน
- (๘) จัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ตามโครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก
- (๙) จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารกลางวันรายสัปดาห์ ตามโครงการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็ก
- (๑๐) ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์ ฯ

มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ
เรื่อง การกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่นที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานบริหารทั่วไป					
๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	(ว่าง)
๗	ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	-	๐๑-๓-๐๐๑	ป.ตรี		
๘	ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	๐๑-๓-๐๐๒			
๙	ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	๐๑-๓-๐๐๓			(ว่าง)



ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑๐	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๐๑-๗-๐๐๑	ทั่วไป	๑	
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>					
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
๑๒	ผช.นักวิเคราะห์ ฯ (ภารกิจ)	-	๐๑-๗-๐๐๔	ป.ตรี	๑	
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>					
๑๓	นิติกร	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	(ว่าง)
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>					
๑๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	
	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>					
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๑๖	ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๐๑-๗-๐๐๕	ป.ตรี	๑	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>					
๑๗	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>					
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	<u>กองคลัง</u>					
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	(ว่าง)
	<u>งานการเงิน</u>					
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>					
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
๒๒	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๐๔-๗-๐๐๖	ปวช.		
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>					
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	<u>กองช่าง</u>					
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น		(ว่าง)



ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
	<u>งานก่อสร้าง</u>					
๒๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	
๒๖	ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๐๕-๓-๐๐๗	ปวช.	๑	
	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>					
๒๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ชำนาญงาน	๑	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>					
๒๙	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
	<u>ศพด.บ้านหนองแวงโสภนพระ</u>					
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๗	ครูผู้ช่วย	๑	(ว่าง)
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๐๘-๑-๐๐๑	ทักษะ	๑	
	<u>ศพด.บ้านโคกล่ามโนนกอภา</u>					
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๐๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๒๘	ครูผู้ช่วย	๑	(ว่าง)
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๐๘-๓-๐๐๘	ทักษะ	๑	(ว่าง)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๐๘-๓-๐๐๙	ทักษะ	๑	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>					
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุภี ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ

ที่ ๓๒๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ประเภทตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำล้าง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงโสกพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงโสกพระ ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

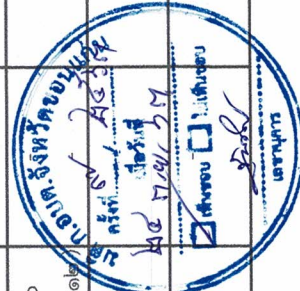
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมฯ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นางสร้อยทอง ขานหัวโตน	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๒๒๐ (๔๐,๕๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๕๕,๗๒๐
๒	นายกันยา สงัดคลัง	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๐,๔๐๐
			สำนักปลัด อบต.									
๓	นางประภัสสร สาสสูงเนิน	ป.โท (ร.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๒๕,๘๘๐
			งานบริหารทั่วไป									
๔	นางอโณทัย ประวันจะ	ป.ตรี(บร.บ.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐
๕	นางดรชนิ เพ็ชรชนก	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐
๖	-	ปวส.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๘๗,๙๐๐
๗	นางสาวสุรพร ทิพย์แสง	ป.ตรี (สังคมศาสตร์)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๐๐
๘	นางสาวณัฐณิชา วิชัย	ปวช.	๐๑-๓-๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๑๒๐
๙	-	-	๐๑-๓-๐๑-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๓-๐๑-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ว่างเดิม ๑๘๘,๐๐๐
๑๐	นายเสถียร พรหมนอก	ทั่วไป	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
			งานนโยบายและแผน									
๑๑	นางกัญกร สิทธิเดช	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๒	นายอาทิตย์ นาทิรชน	ป.ตรี (ศ.บ.)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	(คุณวุฒิ)	๒๖๘,๒๘๐ (๒๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๘,๒๘๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑๓		ป.ตรี	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี					ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.		
๑๔	จำลองเอกเขมานะ ทัศนมาลา	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.		๑๐,๘๐๐ (๕๐๐ X ๑๒)
๑๕	นายอัครชัย ศรีวิชา	ป.โท (ร.ป.ม.)	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.		๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๓๑๐ X ๑๒)
๑๖	นางสาวอังฉา เดชพละ	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์)	งานส่งเสริมการเกษตร		งานส่งเสริมการเกษตร					
			๐๑-๓-๐๑-๐๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	ช.ก.	๐๑-๓-๐๑-๐๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	ช.ก.		๒๔๔,๒๐๐ (๒๐,๓๕๐ X ๑๒)
๑๗	นายสุภฤกษ์ ชัยปรีชญาวังศ์	ป.ตรี วท.บ. (สัตวศาสตร์)	งานส่งเสริมการเกษตร		งานส่งเสริมการเกษตร					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.		๓๕๕,๓๒๐ (๒๕,๑๑๐ X ๑๒)
๑๘	นางสาวอารียา ไกรอาษา	ป.ตรี ส.บ.	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.		๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)
๑๙			กองคลัง		กองคลัง					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น		ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๐	นางปิยดา สุขศรี	ป.ตรี (บธ.บ.)	งานการเงิน		งานการเงิน					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.		๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)
๒๑	นางสุวดี วันสา	ป.ตรี (บธ.บ.)	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
			๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.		๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวปวีณา โหมदनอก	ปวช.	๐๕-ภ-๐๕-๒๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๐๕-ภ-๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ X ๑๒)	-	๑๓๐,๓๒๐	
๒๓	นางวันดี เทพมะณี	ป.ตรี (บธ.บ.)	๐๕-ภ-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๐๕-ภ-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	๒๗๕,๗๖๐	
๒๔	-	ป.ตรี	๐๕-ภ-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-ภ-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐	
๒๕	นายอภิชาติ ราชนู	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-ภ-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-ภ-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	-	๓๗๕,๑๒๐	
๒๖	นายนิติกร ไปบน	ปวช.	๐๕-ภ-๐๑-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๐๕-ภ-๐๑-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	๑๕๐,๖๐๐	
๒๗	นายสุรพงษ์ ทีเหล็ก	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-ภ-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-ภ-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๘๐ X ๑๒)	-	๒๖๙,๘๘๐	
๒๘	-	ป.ตรี	๐๕-ภ-๐๕-๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-ภ-๐๕-๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐	
๒๙	นายอัครเดช วรณศิริ	ป.ตรี (ศต.ม.)	๐๕-ภ-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๐๕-ภ-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	๓๒๙,๗๖๐	
๓๐	-	ป.ตรี	๐๕-ภ-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวงโสกพระ (ครูผู้ดูแลเด็ก)	(ครูผู้ช่วย)	๐๕-ภ-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวงโสกพระ (ครูผู้ดูแลเด็ก)	(ครูผู้ช่วย)	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)	



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/เงินค่าตอบแทน			
๓๑ นางพรทิพย์ ทองมีคำ	ป.ตรี	๐๘-๖-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๖-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)	
๓๒	ป.ตรี	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกล่ามโนนภอกสามัคคี ๐๕-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกล่ามโนนภอกสามัคคี ๐๕-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)	
๓๓	-	๐๘-๖-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๖-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐	
๓๔ นางกาญจนาพร สุขมหาทหลวง	ป.ตรี	๐๘-๖-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๖-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐	
๓๕ นางจินตนา แสนศรี	ป.ตรี (ศศ.บ.)	หน่วยตรวจสอบภายใน ๐๕-๓-๑๒๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	หน่วยตรวจสอบภายใน ๐๕-๓-๑๒๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐	

(ลงชื่อ).....
(นางดรชนี เพ็ชรชนก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....
(นางสร้อยทอง ขานหัวโตน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสกพระ

(ลงชื่อ).....
(นายสุภี ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสกพระ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ

ที่ ๓๒๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ประเภทตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ

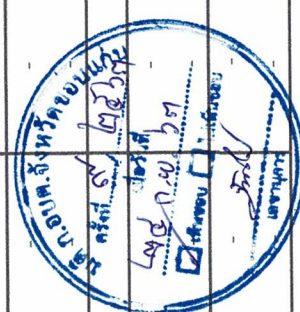


บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

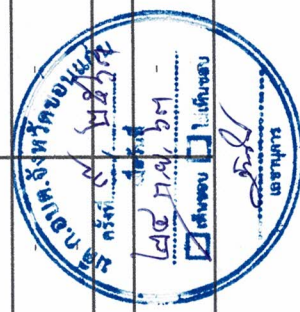
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสกพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสกพระ ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				
๑	นางสร้อยทอง ขานหัวโตน	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๓๒๐ (๔๐,๕๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๕๕,๓๒๐		
๒	นายกันยา สงค์คลัง	ป.โท(ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐		
๓	นางประภัสสร สารสูงเนิน	ป.โท (ร.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐		
๔	นางอโณทัย ประวะนัง	ป.ตรี(บธ.บ.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐		
๕	นางดรพรรณ เพ็ชรชนก	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐		
๖	-	ปวส.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐	
๗	นางสาวสุวิพร ทิพย์แสง	ป.ตรี (สังคมศาสตร์)	๐๑-๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐		
๘	นางสาวณัฐธินิชา วัชชัย	ปวช.	๐๑-๓-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๑๒๐		
๙	-	-	๐๑-๓-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๓-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ๑๓๘,๐๐๐	
๑๐	นายเสถียร พรหมนอก	ทั่วไป	๐๑-๓-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๐๑-๓-๐๑๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม ๑๓๘,๐๐๐	
๑๑	นางกัญญากร สิทธิเดช	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐		
๑๒	นายอาทิตย์ นาตรีชน	ป.ตรี (ศ.บ.)	๐๑-๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๖๙,๒๘๐ (๒๒,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๒๘๐		



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มเติมฯ/เงิน ค่าตอบแทน
๑๓	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นิติกร	งานกฎหมายและคดี นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นิติกร	งานกฎหมายและคดี นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๔	จำลองเอกราช ทัศนมาลา	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๐๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๕๑๐ X ๑๒)	๑๐,๕๐๐ (๙๐๐ X ๑๒)	๓๖๘,๕๒๐
๑๕	นายธีรชัย ศรีวิชา	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ X ๑๒)	-	๒๖๐,๕๒๐
๑๖	นางสาวอัจฉรา เดชพละ	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์)	๐๑-๓-๐๑-๐๐๕ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๐๑-๓-๐๑-๐๐๕ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๔๔,๒๐๐ (๒๐,๓๕๐ X ๑๒)	-	๒๔๔,๒๐๐
๑๗	นายศุภฤกษ์ ชัยปรัชญวงษ์	ป.ตรี วท.บ. (สัตวศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	๓๕๙,๓๒๐
๑๘	-	ป.ตรี ส.บ.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๑๕๕,๓๒๐
๑๙	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข กองคลัง	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง)	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข กองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๐	นางปิยดา สุขศรี	ป.ตรี (บธ.บ.)	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี	งานการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี	งานการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๑	นางสุวิณี วันสา	ป.ตรี (บธ.บ.)	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวปวีณา โทมนอก	ปวช.	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๓๒๐
๒๓	นางวันดี เทพมะณี	ป.ตรี (บธ.บ.)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๒๔	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	งานก่อสร้าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๕	นายอภิชาติ ราชบุ	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๒๖	นายนิติกร ไปบน	ปวช.	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๒๗	นายสุรพงษ์ ทีเหล็ก	ป.ตรี (วท.บ. ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๘,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๘,๘๘๐
๒๘	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	งานก่อสร้าง ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๒๙	นายอัศวเดช วรณศิริ	ป.ตรี (ศท.ม.)	๐๕-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๐๕-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๓๐	-	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๒๗	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็ก บ้านหนองแวง โสภพระ (ครูผู้ช่วย)	(ครูผู้ช่วย)	๐๕-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็ก บ้านหนองแวง โสภพระ (ครูผู้ช่วย)	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/เงินค่าตอบแทน	
๓๑ นางพรทิพย์ ทอมีค่า	ป.ตรี	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๓๒	ป.ตรี	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกล่ามโนนภอกสามัคคี ๐๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกล่ามโนนภอกสามัคคี ๐๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๓	-	๐๘-๑-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	ว่างเดิม ๑๒๒,๘๐๐
๓๔ นางกาญจนาพร สุขมหาทหลวง	ป.ตรี	๐๘-๑-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๐๘-๑-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๓๕ นางจินตนา แสนศรี	ป.ตรี (ศศ.บ.)	หน่วยตรวจสอบภายใน ๐๕-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑			หน่วยตรวจสอบภายใน ๐๕-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑			๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐

(ลงชื่อ).....
(นางดรชนี เพ็ชรชนก)

(ลงชื่อ).....
(นางสร้อยทอง ขานหัวโตน)

(ลงชื่อ).....
(นายสุภี ทองมีค่า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงโสกพระ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงโสกพระ



ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไข (เพิ่มเติมฉบับที่5) พ.ศ.2546 มาตรา 71 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ และโดยอนุมัติของนายอำเภอพล

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,000,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,907,860
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	4,068,500
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,847,800
แผนงานสาธารณสุข	1,182,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	45,000
แผนงานเคหะและชุมชน	2,923,520
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	720,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	508,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,277,600
แผนงานการเกษตร	475,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	14,044,720
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น 45,000,000	



ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
งบกลาง	0.00
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราว)	0.00
งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ และหมวดค่าสาธารณูปโภค)	0.00
งบลงทุน	0.00
งบรายจ่ายอื่น (หมวดรายจ่ายอื่น)	0.00
งบเงินอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	0.00
รวมรายจ่าย	0.00

ข้อ 6. ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระปฏิบัติกรเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ.2563

(ลงนาม).....

(นายสุภี ท้องมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

- อนุมัติ -



(ลงนาม).....

(นายเพชร สุพัตกุล)

นายอำเภอพล





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ

ที่ ๒๔๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือดังกล่าว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปตามคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังมีรายชื่อและตำแหน่งต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นายสุภี ทองมีค่า | ตำแหน่ง นายก อบต. | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นางสร้อยทอง ขานหัวโทน | ตำแหน่ง ปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายกันยา สงฆ์คลัง | ตำแหน่ง รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวดี วันสา | ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายอภิชาติ ราชนู | ตำแหน่ง นายช่างโยธา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายอัครเดช วรุณศิริ | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน
หัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ | |
| ๗. นางประภัสสร สารสูงเนิน | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางดรชนี เพ็ชรชนก | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้



๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ และภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจประมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้ กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็น แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่ง ในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วให้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสุภี ทองมีคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ



ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนระ อำเภอกงหรา จังหวัดขอนแก่น

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุภี ทองมีคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.	นางสร้อยทอง ขานหัวโตน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.	นายกันยา สงฆ์คลัง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔.	นางสุวดี วันสา	นวก.จัดเก็บรายได้ รก.ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕.	นายอภิชาติ ราชนู	นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖.	นายอัครเดช วรณศิริ	นวก.ศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗.	นางประภัสสร สารสูงเนิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘.	นางดรชนี เพ็ชรชนก	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุภี ทองมีค่า	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒.	นางสร้อยทอง ขานหัวโตน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓.	นายกันยา สงฆ์คลัง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔.	นางสุวดี วันสา	นวก.จัดเก็บรายได้ รก.ผอ.กองคลัง กรรมการ	
๕.	นายอภิชาติ ราชนู	นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง กรรมการ	
๖.	นายอัครเดช วรณศิริ	นวก.ศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ	
๗.	นางประภัสสร สารสูงเนิน	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	
๘.	นางดรชนี เพ็ชรชนก	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุภี ทองมีค่า ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระต่างๆดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสุภี ทองมีค่า
(ประธานกรรมการ)

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายสุภี ทองมีค่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นางสร้อยทอง ขานหัวโตน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. นายกันยา สงฆ์คลัง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๔. นางสุวดี วันสา นวก.จัดเก็บรายได้ รก. ผอ.กองคลัง กรรมการ
๕. นายอภิชาติ ราชนู นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง กรรมการ
๖. นายอัครเดช วรณศิริ นักวิชาการศึกษา รก. ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ
๗. นางประภัสสร สารสูงเนิน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางดรชนี เพ็ชรชนก นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ



โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ มีหน้าที่ในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่
ภารกิจความรับผิดชอบและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน นำมาวางแผนการใช้
กำลังคนและการกำหนดตำแหน่งพร้อมทั้งคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
จากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การชี้แจงคณะกรรมการและพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
แวงโสภนพระ

นายสุภี ทองมีคำ
(ประธานกรรมการ)

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงครับ

นางดรชนิ เพ็ชรชนก
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

-ตามหนังสืออำเภอพล ที่ ขก ๐๐๒๓.๒๐/ว๒๔๕๕ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓
และหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน
๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่ง
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด
หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง
ตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้
ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่าง
ต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่
ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น และเมื่อองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็น
อัตรากำลังเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมี
รายละเอียดดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง การบริหาร
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วน
ราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ทั้งนี้ให้
วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง
แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ



SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการกำหนดไว้

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ประมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้ง เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม หรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดให้นำข้อมูล ข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูล เป็นแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ ระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบ จาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๔.๔ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ สำหรับตำแหน่งนอกเหนือที่กำหนด จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น ระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

๔.๕ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้นำมาปรับหรือปรับปรุง



ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ให้ดำเนินการหลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบแล้ว)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระ ค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๘. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อ ขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็น กรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ที่ประชุม

นายสุภี ทองมีค่า

(ประธานกรรมการ)

นางสุวดี วันสา

รักษาการผอ.กองคลัง

รับทราบ จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงขอให้คณะกรรมการ ร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลัง เพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครบ

กองคลังมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ปัจจุบันมีอัตรากำลังดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) (ว่าง)
งานการเงินและบัญชี

๑. นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ



เมื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงาน เพื่อวางแผนกำลังคนแล้ว เห็นว่ากำลังคนที่มีอยู่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีอยู่ เห็นควรให้คงตำแหน่งที่มีไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไปค่ะ

นายอภิชาติ ราชชู
รท.ผอ.กองช่าง

ในกองช่าง มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ งานก่อสร้าง และงาน
ออกแบบและควบคุมอาคาร ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับ ต้น) (ว่าง)
งานก่อสร้าง

๑. นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๑. นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงาน เพื่อวางแผนกำลังคนแล้ว เห็นว่ากำลังคนที่มีอยู่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีอยู่ เห็นควรให้คงตำแหน่งที่มีไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป ครับ

นายอัครเดช วรณศิริ
รท. ผอ.กองการศึกษา ฯ

กองการศึกษาฯ มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงาน
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีอัตรากำลังดังนี้

๑. นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา

๒. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวงโสกพระ

๑. ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ ครูผู้ช่วย

๒. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกล่ามโนนกกอกสามัคคี

๑. ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ ครูผู้ช่วย

๒. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงาน เพื่อวางแผนกำลังคนแล้ว เห็นว่ากำลังคนที่มีอยู่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ส่วน
การศึกษารับผิดชอบ และเห็นควรให้คงตำแหน่งดังกล่าวไว้ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป



นางประภัสสร สารสูงเนิน
หัวหน้าสำนักปลัด

สำหรับสำนักงานปลัด อบต. มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

สำนักงานปลัดมีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง)
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)
๓. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป

๑. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
๒. นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา (ว่าง) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง ๑ อัตรา

งานนโยบายและแผน

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมการเกษตร

๑. นักวิชาการเกษตร ระดับชำนาญการ

งานกฎหมายและคดี

๑. นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

เมื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงาน เพื่อวางแผน

กำลังคนแล้ว เห็นว่ากำลังคนที่มีอยู่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีอยู่เห็นควร

ให้คงตำแหน่งที่มีไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไปค่ะ

นางประภัสสร สารสูงเนิน
หัวหน้าสำนักปลัด



นางดรชนี เพ็ชรชนก
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องเปรียบเทียบสัดส่วน
อัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน
ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า และองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองมะเขือซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ใน
เขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ใน
ลักษณะเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งปม.รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู อบต. (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองแวงโสภพระ	๔	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๒	๑๑	๓๕
๒	อบต.โนนข่า	๔	๔๓,๙๖๓,๐๐๐	๒๒	๑๓	๑๔	๔๙
๓	อบต.หนองมะเขือ	๔	๒๘,๒๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๖	๒๔

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองแวงโสภพระ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า และองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองมะเขือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และ
เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของ
การกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภพระ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ย
ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณ
คนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้
ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภ
พระ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงาน
ส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ที่ประชุม

คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาร่างกรอบอัตรากำลัง เพื่อบรรจุใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

จึงสรุปกรอบอัตรากำลังโดยใช้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ๓๕ อัตรา ดังนี้
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบต. จำนวน ๒๔ อัตรา

- มีคนครอง
- ไม่มีคนครอง (ว่าง)

จำนวน ๑๒
จำนวน



พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๘ อัตรา
- ไม่มีคนครอง (ว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑ อัตรา

นายสุภี ทองมีค่า
(ประธานกรรมการ)

ตามที่ได้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และให้ท่านคณะกรรมการทุกท่าน ร่วมกันพิจารณากรอบ
อัตรากำลังเพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ
บัดนี้ที่ประชุมเห็นควรให้คงร่างแผนเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ และ
ยุบเลิกตำแหน่งแต่อย่างใด ใช่หรือไม่ ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม
นายสุภี ทองมีค่า
(ประธานกรรมการ)

มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้คงร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ตามเดิม

จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ที่คณะกรรมการร่วมประชุมในครั้งนี้ ขอให้กองคลังดำเนินการตรวจสอบ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ เป็นไปตามกฎหมายกำหนดหรือไม่?

นางสาวดี วันสา
(คณะกรรมการ)

ดิฉันได้ดำเนินการตรวจสอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภนพระแล้ว พบว่า ถูกต้อง
และเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จึงมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

-รับทราบ

นายสุภี ทองมีค่า
(ประธานกรรมการ)

ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และทางกองคลังได้ตรวจสอบ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรแล้วไม่เกินร้อยละ๔๐ มีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่?
ถ้าไม่มีท่านใดเพิ่มเติม ขอเชิญท่านคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา
และขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-
๒๕๖๖)

นายสุภี ทองมีค่า
ปี (ประธานกรรมการ)

เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)ในครั้งนี้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วน
ตำบลจึงได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวเสนอขอความเห็นชอบต่อ
ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ต่อไป



ระเบียบวาระที่ ๓

นายสุภี ทองมีค่า
(ประธานกรรมการ)

เรื่องอื่นๆ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ? ถ้าไม่มี
กระผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้มาประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน
และการประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางดรชนี เพ็ชรชนก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสร้อยทอง ขานหัวโทน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภะ

กรรมการ

(ลงชื่อ)

ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม

(นายสุภี ทองมีค่า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงโสภะ

ประธานกรรมการ

