



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
อำเภอนิคมน้ำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๘ กรณีปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการพิเศษ)

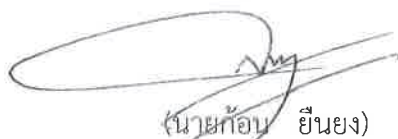
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ได้ขอความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๕ /๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

ตำแหน่ง ระดับ เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง ระดับ เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปรับปรุงตำแหน่ง
กองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	กองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปรับปรุงตำแหน่ง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายก่อบ ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง



คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จะสิ้นสุดการบังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อำนาจคนในการปฏิบัติงานตามกิจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้านี้ โดยได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณและเป้าหมายการพิจารณา ทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณ และเป้าหมายการพิจารณา ทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒ - ๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗ - ๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘ - ๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑ - ๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘ - ๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖ - ๔๗

ภาคผนวก

- ภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
- คำสั่ง เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึก เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศ เรื่องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจและหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง



๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านการช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนการคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ



ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่ง



ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในกรณีที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด



๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองแวง อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร มีความรับผิดชอบทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลหนองแวง จำนวน ๗,๕๘๖ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๑๐๘ ครัวเรือน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๕๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๖,๒๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๖ ของพื้นที่อำเภอนิคมน้ำอ้อยลักษณะภูมิประเทศของตำบลหนองแวงเป็นที่ดอน และมีที่ราบลุ่มบางส่วน อาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา อ้อย มันสำปะหลัง ทำนาและปลูกผลไม้ตามฤดูกาล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลหนองแวง โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือนและกระแสไฟตกเนื่องจากกำลังส่งไฟฟ้าไม่พอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิต และเก็บกักน้ำ
- ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมพื้นที่
- ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

๒.ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้น้อย แต่อัตราค่าครองชีพสูงกว่ารายได้
- ต้นทุนการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตต่ำ
- ขาดแหล่งรองรับ หรือตลาดรับซื้อ ผลผลิตทางการเกษตร
- ขาดความรู้ในการพัฒนาทางการเกษตร
- ปัญหาภาระหนี้สินทางการเกษตร

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓.ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ



- ปัญหาการขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ปัญหาการว่างงาน
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณสุขเพิ่มเติมและทันสมัย
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยทำงาน
- ประสาน รพ.สต.จัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการให้ความรู้แก่ประชาชน

๔.ด้านการเมืองและการบริการ

สภาพปัญหา

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ ทำให้การช่วยเหลือและสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัย
- การบริการออกให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ที่เดินทางลำบาก
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาลำห้วย หนองน้ำสาธารณะตื้นเขิน ทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร
- ปัญหาการบุกรุกป่าสงวน
- การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดให้มีการขุดลอก ลำห้วย ที่ตื้นเขิน
- จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม



๖.ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหา

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ขาดจุดบริการสาธารณะสุขชุมชนที่ไม่ได้มาตรฐาน
- บุคลากรผู้รับผิดชอบทางด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข
- จัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอ
- จัดหาบุคลากรที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุข

๗.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาสนามกีฬายังไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านการกีฬา
- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในด้านสื่อการเรียนการสอน

ความต้องการ

- ส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้และการพัฒนาเยาวชน
- สนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
- จัดสร้างสนามกีฬาให้เพียงพอ
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี
- จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้ในการเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่ตลอดปี เช่น ห้วยเค้ง ห้วยทราย ห้วยจงอาง ห้วยคำมะฮีด กุดหนองพระจันทร์ ห้วยบังอี หนองกุดม่วงไข่ หนองกระโซ่ ฯลฯ ๒.มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และชุดกู้ชีพ เพื่อรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน/ชุมชน ๓.เกษตรกรรมมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีการปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ยางพารา อ้อย มันสำปะหลัง ฯลฯ ทำให้อัตราการว่างงานลดน้อยลง ๔.มีอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ดูแลประชากร ๑๐ครัวเรือน ต่อ อสม. ๑ คน ๕.ประชาชนในพื้นที่ มีวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามที่ชุมชนร่วมกันอนุรักษ์และสืบสานประเพณีให้คงอยู่สืบไป	๑.ถนนเส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่ มีสภาพเป็นดินลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ๒.ประชาชนในตำบล ขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภคที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ ๓.การใช้เงินทุนในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชน ไม่เกิดประโยชน์เต็มที่ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ๔.เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใช้ในการเพิ่มผลผลิต พื้นที่การเกษตรน้อย ขาดการบริหารจัดการที่ดี การวางแผนการผลิตและการส่งเสริมด้านการตลาด
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑.ผู้สูงอายุ ได้รับการจัดสรรเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง ๒.มีศูนย์การเรียนรู้อินเทอร์เน็ต ระดับตำบล ที่วัดคามวาสี หมู่ที่ ๒ ตำบลหนองแวง เพื่อเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	๑.งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่ปริมาณงานที่ต้องการพัฒนามีมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ๒.ภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม,ภัยแล้ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การผังเมือง
- การควบคุมอาคาร

๔.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ



๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมนันทนาการ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การแบ่งสรรเงินรายได้ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การแบ่งสรรเงินรายได้ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ทั้ง ๗ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการ
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๑ สำนัก กับอีก ๕ กอง
ราชการ โดยมีภารกิจการบริหารงานดังนี้

๑. สำนักปลัด

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ การสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ
ตำบล การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา
เศรษฐกิจ การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครอง บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมดการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานการลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือราชการทั่วไป
- งานการจัดทำคำสั่ง ประกาศทั่วไป
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์
- งานติดต่อประสานงานราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการประชุม การจัดงานต่างๆ
- งานกิจการสภา
- งานเกี่ยวกับการส่งเสริมและการท่องเที่ยว
- งานบันทึกข้อมูล
- งานสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์

๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออก
จากราชการ
- งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน
- งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไข เปลี่ยนแปลง
- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ
- งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม
- งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของพนักงาน
- งานเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม
- งานตรวจสอบ บันทึก เสนอ รายงาน บัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการประจำวัน

๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนการดำเนินการ
- งานโครงการติดตามและประเมินผล
- งานวิชาการ
- งานงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ



๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานป้องกันและระงับเหตุสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- งานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- งานกู้ชีพกู้ภัย งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานการจัดหา เบิกจ่าย ซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินอื่นๆ ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕ งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานสังคมสงเคราะห์
- พัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
- งานเบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์
- งานดำเนินการเกี่ยวกับโครงการเศรษฐกิจชุมชน
- งานดำเนินการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายภาคประชาชนและชุมชน
- งานการจัดหา เบิกจ่าย ซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุของงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่นๆ ของงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ

๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน และรวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและการจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน การบัญชี
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนคุมเบิก - จ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน



๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานทะเบียนควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการ ใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติ เพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุงซ่อม และจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบ ก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแล ควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลการก่อสร้าง
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๒ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑ งานบริหารการศึกษา

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานวางแผนวิชาการ
- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามประเมินผล



๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
- งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศาสนา
- งานอนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต
- งานประเพณีท้องถิ่น
- งานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานบริหารทั่วไป
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ
- งานชีวอนามัย
- งานป้องกันยาเสพติด

๒ งานรักษาความสะอาดและงานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานควบคุมภายในและงานตรวจสอบภายใน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยจะต้องผ่านหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยจะต้องผ่านหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยจะต้องผ่านหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนสำนักปลัด และกองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนของสำนักปลัด และกองคลัง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ปรับปรุงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เป็นตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ และ ปรับปรุงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- ๑.สำนักปลัด
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีกรอบอัตรากำลังเดิมข้าราชการจำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตรา รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๕๒ อัตรา และในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้



๑.สำนักปลัด กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

๒.กองคลัง กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๑.๓ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๑.๓ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาดและงานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานบริการสาธารณสุข	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานบริหารสาธารณสุข	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และควรมอบให้ใคร
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร



ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

-๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

-๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

-๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

-วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

-วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

-คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

-รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

-วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

-เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

-เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ.	๑	-	-	-				
นักทรัพยากรบุคคล ขพ.	๑	-	-	-				
นิติกร	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน ขพ.	๑	๑	๑	๑				ปรับปรุง
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (บจ ๒๒๘๘)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (บฉ ๓๓๑๐)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (บฉ ๕๐๗๐)	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี ขพ.	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑				



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา คุณวุฒิ	-	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักสันทนการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑				
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
ครู	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑				
ครู	๑	๑	๑	๑				
ครู	๑	๑	๑	๑				
ครู	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๘	๕๒	๕๒	๕๒	+๕	-	-	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	43-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	ไม่ว่าง	-	-	
สำนักงานปลัด							
2	43-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
3	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	-	-	
4	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	-	-	-	
5	-	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
6	43-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
7	43-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	ไม่ว่าง	-	-	ปรับปรุง
8	43-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
9	43-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
10	43-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
11	43-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
12	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	พนักงานขับรถยนต์ (บจ 2228)	ทักษะ	ไม่ว่าง	-	-	
14	-	พนักงานขับรถยนต์ (บจ 3070)	ทักษะ	ไม่ว่าง	-	-	
15	-	พนักงานขับรถยนต์ (บจ 3710)	ทักษะ	ไม่ว่าง	-	-	
16	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ไม่ว่าง	-	-	
กองคลัง							
17	43-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
18	43-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
19	43-3-04-4203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
20	43-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	ไม่ว่าง	-	-	ปรับปรุง
21	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	ไม่ว่าง	-	-	
22	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	ไม่ว่าง	-	-	
23	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ไม่ว่าง	-	-	
กองช่าง							
24	43-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	



25	43-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
26	-	วิศวกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
27	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
28	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ไม่ว่าง	-	-	
29	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ไม่ว่าง	-	-	
30	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ไม่ว่าง	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
31	43-3-06-2107-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	ว่าง	-	-	
32	43-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
33	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
34	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	กำหนดใหม่
35	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ไม่ว่าง	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
36	43-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษาฯ (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	ว่าง	-	-	
37	43-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
38	-	นักสันตนาการ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
39	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
40	-	ครู	คศ.1/2	ว่าง	-	-	
41	-	ครู	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
42	-	ครู	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
43	-	ครู	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
44	-	ครู	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
45	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ไม่ว่าง	-	-	
46	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ไม่ว่าง	-	-	
47	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ว่าง	-	-	
47	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ว่าง	-	-	
49	-	คนงานทั่วไป (พ.ขับรถยนต์,ภารโรง)	-	ไม่ว่าง	-	-	
50	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ไม่ว่าง	-	-	
51	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ไม่ว่าง	-	-	
52	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ไม่ว่าง	-	-	
53	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
54	43-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ว่าง	-	-	



ประเภท & สำนัก กอง/ส่วน (แก้ไขได้)		รหัส
1	ลูกจ้างประจำ	-
2	พนักงานจ้าง	-
3	สำนักปลัด (01)	ใช้งาน
4	สำนักงานเลขานุการ (02)	ใช้งาน
5	สำนัก/กองคลัง (04)	-
6	สำนัก/กองช่าง (05)	ใช้งาน
7	สำนัก/กองสาธารณสุข (06)	ใช้งาน
8	สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	-
9	สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)	ใช้งาน
10	สำนัก/กองการศึกษา (08)	-
11	สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-
12	สำนัก/กองการประปา (09)	ใช้งาน
13	สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล (10)	-
14	สำนัก/กองสวัสดิการสังคม (11)	-
15	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-
16	สำนัก/กองการแพทย์ (13)	ใช้งาน
17	สำนัก/กองส่งเสริมการเกษตร (14)	-
18	สำนัก/กองกิจการพาณิชย์ (15)	-
19	สำนัก/กองกิจการขนส่ง (16)	-
20	สำนัก/กองพัฒนาชนบท (17)	-
21	สำนัก/กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (19)	-
22	สำนัก/กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (20)	-
23	สำนัก/กองพัสดุและทรัพย์สิน (21)	-
24	สำนัก/กองนิติการ (23)	-
25	สำนัก/กองวิเทศสัมพันธ์ (24)	-
26	สำนัก/กองเทศกิจ (25)	-
27	สำนัก/กองผังเมือง (26)	-
28	สำนัก/กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน (27)	-
29	สำนัก/กองการท่องเที่ยวและกีฬา (28)	-
30	สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่ (29)	-
31	สำนัก/กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน (30)	-
32	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
33	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
34	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
35	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
36	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
37	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
38	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
39	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
40	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
41	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
42	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
43	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
44	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
45	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
46	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
47	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
48	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
49	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
50	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
51	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
52	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
53	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
54	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
55	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
56	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
57	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
58	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
59	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
60	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-
61	โรงเรียน อปท. (ชื่อ	-



9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

43,500,000.00	45,675,000.00	47,958,750.00	50,356,687.50
---------------	---------------	---------------	---------------

ที่	ชื่อ - สกุล	ระดับตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(4)				หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2569	
1	นายสมพงษ์ คนเย็น	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	638,760	168,000	1	1	-	20,760	21,240	21,960	870,720	(53,230)
2	นางสาวสุนทร สพร	ต้น	สำนักปลัด (01)	1	1	468,960	42,000	1	1	-	14,160	15,480	16,080	556,680	(39,080)
3	นายสุวิทย์ วัฒน	ขพ.	หัวหน้าสำนักงาน(นักบริหารงานทั่วไป)	1	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	ว่างเดิม
4	นายสุวิทย์ วัฒน	ขพ.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	ว่างเดิม
5	นายสุวิทย์ วัฒน	ขก.	นักทรัพยากรบุคคล	1	1	429,240	0	1	1	-	13,080	13,200	13,440	442,320	(35,770)
6	นางสาวสมพร วัฒน	ขก.	นักพัฒนาชุมชน	1	1	462,240	42,000	1	1	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	(38,520)
7	นางสาวสมพร วัฒน	ขก.	นักทรัพยากรบุคคล	1	1	429,240	0	1	1	-	13,080	13,200	13,440	442,320	(35,770)
8	นายสมเดช ปภักดิ์	ขก.	นักบริหารงานทั่วไป	1	1	298,440	0	1	1	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	(24,870)
9	นายสมเดช ปภักดิ์	ป.ก.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	266,760	0	1	1	-	9,000	8,760	9,240	275,760	(22,230)
10	นางสมเดช ปภักดิ์	ป.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	282,240	0	1	1	-	9,000	9,000	13,200	300,240	(22,520)
11	นางสมเดช ปภักดิ์	ป.ก./ขก.	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	0	0	1	1	+	355,320	12,000	12,000	379,320	กำหนดเพิ่ม
12	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	พนักงานจ้าง	1	1	169,800	0	1	1	-	6,840	7,080	7,440	191,160	(14,150)
13	นายสุวิทย์ วัฒน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	170,280	0	1	1	-	6,840	7,200	7,440	191,760	(14,190)
14	นายสุวิทย์ วัฒน	-	พนักงานขับรถ	1	1	157,920	0	1	1	-	6,360	6,600	6,840	177,720	(13,160)
15	นายสุวิทย์ วัฒน	-	พนักงานขับรถ	1	1	131,520	0	1	1	-	5,280	5,520	5,760	148,080	(10,960)
16	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	คนงานทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	(9,000)
17	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ต้น	สำนัก/กองคลัง (04)	1	1	539,880	42,000	1	1	-	18,000	18,000	17,880	635,760	(44,990)
18	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ขพ.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	1	1	422,640	42,000	1	1	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	(35,220)
19	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	275,760	0	1	1	-	8,760	9,240	9,480	303,240	(22,980)
20	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ขก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	342,720	0	1	1	-	13,440	13,320	13,080	369,480	(28,560)
21	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	พนักงานจ้าง	1	1	175,080	0	1	1	-	7,080	7,320	7,680	189,480	(14,590)
22	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	171,000	0	1	1	-	6,840	7,200	7,440	185,040	(14,250)
23	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	169,800	0	1	1	-	6,840	7,080	7,440	183,720	(14,150)
24	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	416,160	42,000	1	1	-	13,080	13,080	13,200	471,240	(34,680)
25	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ต้น	สำนัก/กองคลัง (05)	1	1	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	(22,620)
26	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ป.ก./ขก.	นายช่างโยธา	1	1	0	0	1	1	+	355,320	12,000	12,000	367,320	(27,030)
27	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	ขก.	วิศวกรโยธา	1	1	324,360	0	1	1	-	11,160	11,040	11,160	346,560	(27,030)
28	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	162,840	0	1	1	-	6,600	6,840	7,080	176,280	(13,570)
29	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	พนักงานจ้าง	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	(9,000)
30	นางสาวสุวิทย์ วัฒน	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
30	นายสิทธิชัย ศรีสุข	ผู้อำนวยการฝ่ายโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11.5)
31		สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	ตัน	1	-	401,940	0	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่าง
32	นายพิษณุกร จงคำสิงห์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
33		นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35.7)
34		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนด
35	นายสุวิมล พลวงค์	พนักงานจ้าง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9.0)
36		สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ตัน	1	-	393,600	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่าง
37	นางสาวกมลพร วัฒนศิริ	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	(37.4)
38		นักบริหารงาน	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนด
39	นางสาวสุนิษา วัฒนศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11.9)
40		ครู	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
41	นางสมศรี คมเพียร	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
42	นางชนนิก พลสม	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
43	นางสมภารภรณ์ ภาสกร	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
44	นางสมภารภรณ์ ภาสกร	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
45		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตัน	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนด
46		พนักงานจ้าง	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
47		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
48	นางดวงจันทร์ พรหมกัน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
49	นางสาวพรทิพย์ ธนพัฒน์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
50	นางสมภารภรณ์ ภาสกร	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง
51	นางสาวพรทิพย์ ธนพัฒน์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9.0)
52	นางสาวพรทิพย์ ธนพัฒน์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9.0)
53	นางสาวกมลพร ภาสกร	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9.0)
54		หน่วยตรวจความปลอดภัย (12)	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
(5)		รวม		54	39	10,625,400	378,000	54	54	54	+5	-	-	1,660,500	346,800	358,440	11,396,950	11,743,380	12,101,820	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,709,487	1,761,507	1,815,273	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,106,067	13,504,887	13,917,093	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															28,89	28,16	27,64	



ประเภท	คนครอง	กรอบว่างเดิม	เพิ่มใหม่	รวม
ข้าราชการ	17	7	4	28
ลูกจ้างประจำ	0			0
พนจ.ภารกิจ	9	0	0	9
พนจ.ทั่วไป	7	0	0	7
เงินอุดหนุน	6	3	1	10
รวม	39	10	5	54

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการ_มีคนครอง	17
ข้าราชการ_กรอบว่างเดิม	7
ข้าราชการ_เพิ่มใหม่	4
ลูกจ้างประจำ_มีคนครอง	0
พนจ.ภารกิจ_มีคนครอง	9
พนจ.ภารกิจ_กรอบว่างเดิม	0
พนจ.ภารกิจ_เพิ่มใหม่	0
พนจ.ทั่วไป_มีคนครอง	7
พนจ.ทั่วไป_กรอบว่างเดิม	0
พนจ.ทั่วไป_เพิ่มใหม่	0
อุดหนุน_มีคนครอง	6
อุดหนุน_กรอบว่างเดิม	3
อุดหนุน_เพิ่มใหม่	1
	54



แผน อัตรา ค่าจ้าง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
-------------------------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า												
พนักงานส่วนตำบล+พนักงานครู				ลูกจ้างประจำ				พนักงานจ้างตามภารกิจ				
เดิม	67	68	69	เดิม	67	68	69	เดิม	67	68	69	พนักงานจ้างทั่วไป
24	28	28	28	4	0	0	0	0	0	0	0	เดิม-ลด
												เพิ่ม-ลด
												0
												7
												7
												0



อุดหนุน มีคนครอง

6	6	6	6	0
---	---	---	---	---

ว่างเดิม

3	3	3	3	0
---	---	---	---	---

เพิ่มใหม่

0	1	1	1	1
---	---	---	---	---

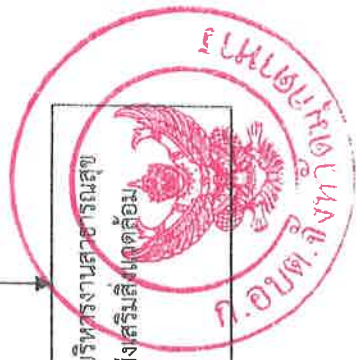
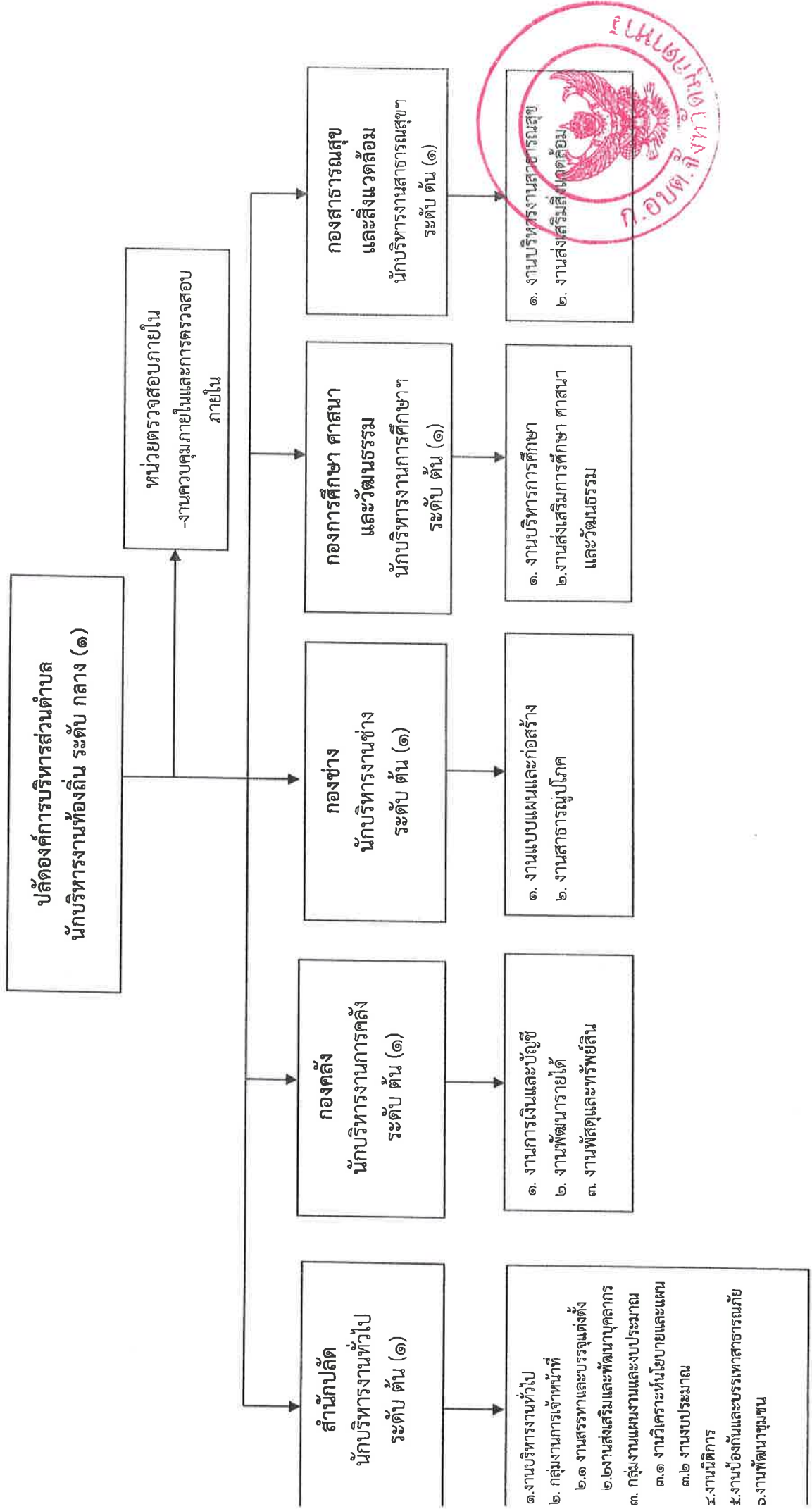
บัญชีรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

แบบ 2

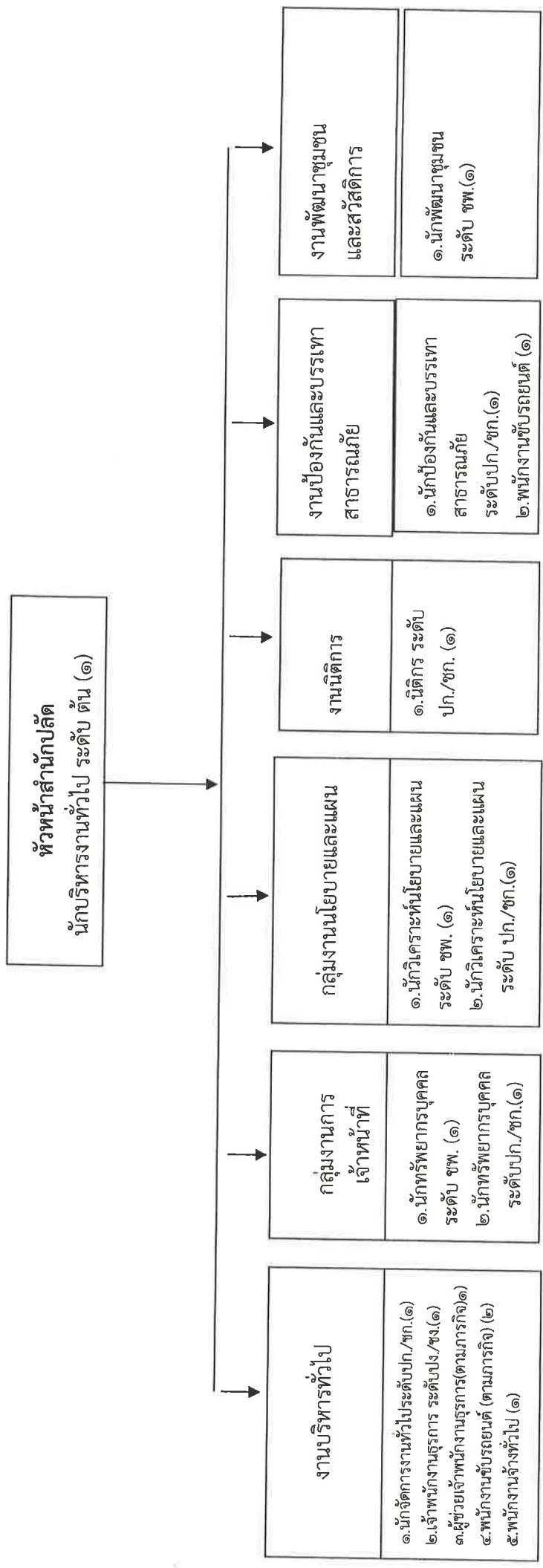
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมทั้งสิ้น (บาท)			ข้อมูลผู้ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)			ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตาม ม.35			หมายเหตุ
ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	
13,106,067	13,504,887	13,917,093	45,675,000	47,958,750	50,356,688	28.69	28.16	27.64	



กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (เดิม)

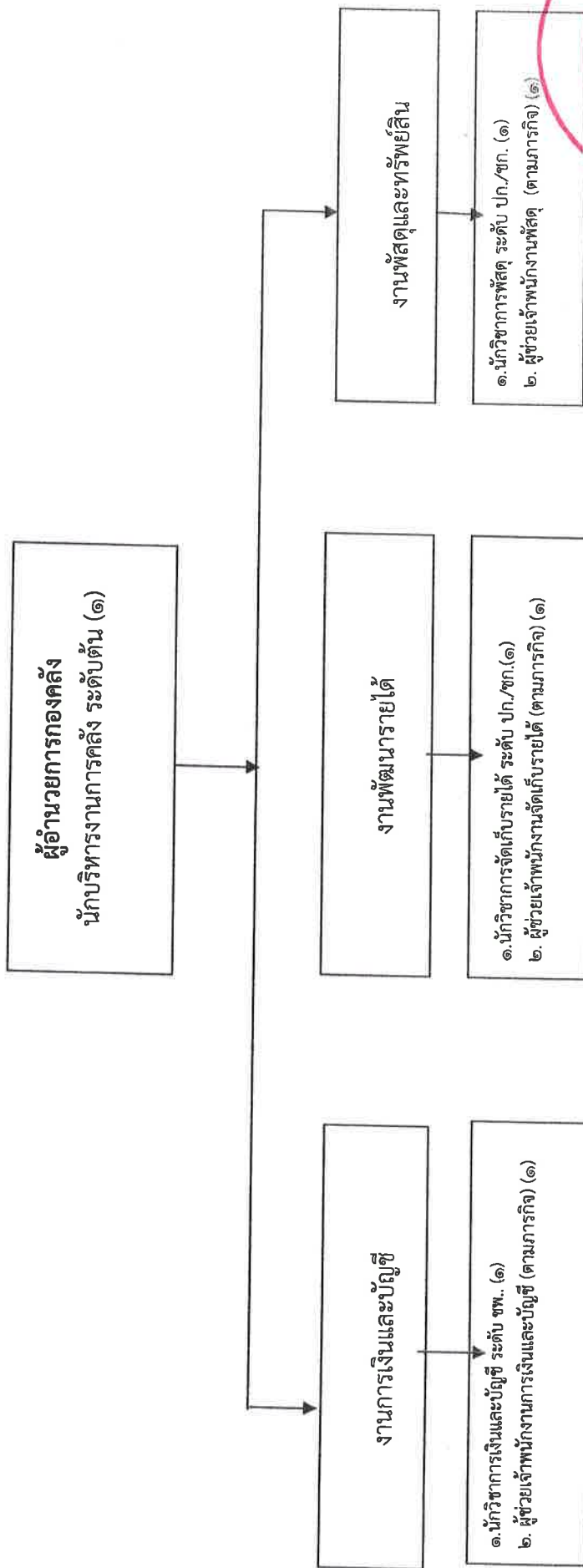


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ,ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๓	๒		๑	๔	๑๕

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

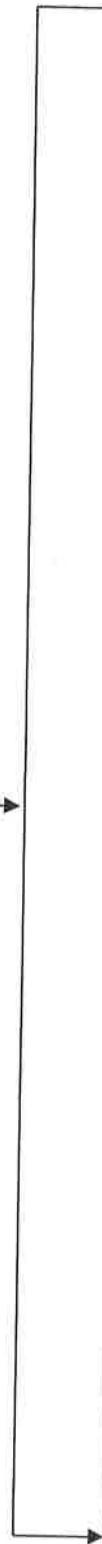


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญ การ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๑	-	-	๓	๗



โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (๑)



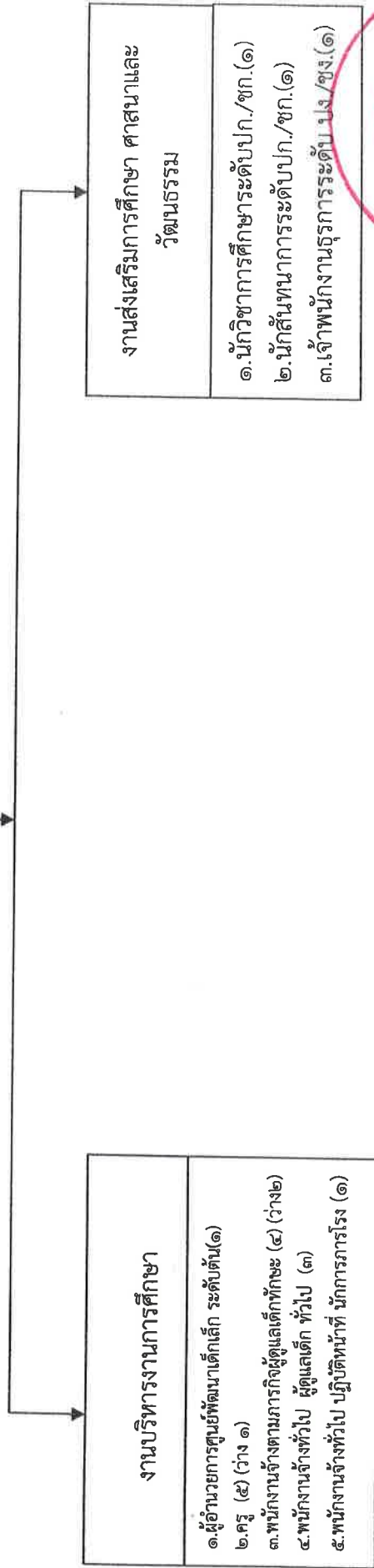
งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๑.วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. (๑)	
๒.นายช่างโยธา ระดับ ปก./ชก.(๑)	

งานสารบัญภาค	
๑.เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑)	
๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ตามภารกิจ)(๑)	
๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)(๑)	
๒.พนักงานจ้างทั่วไป (๑)	

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	๒	๑	๗

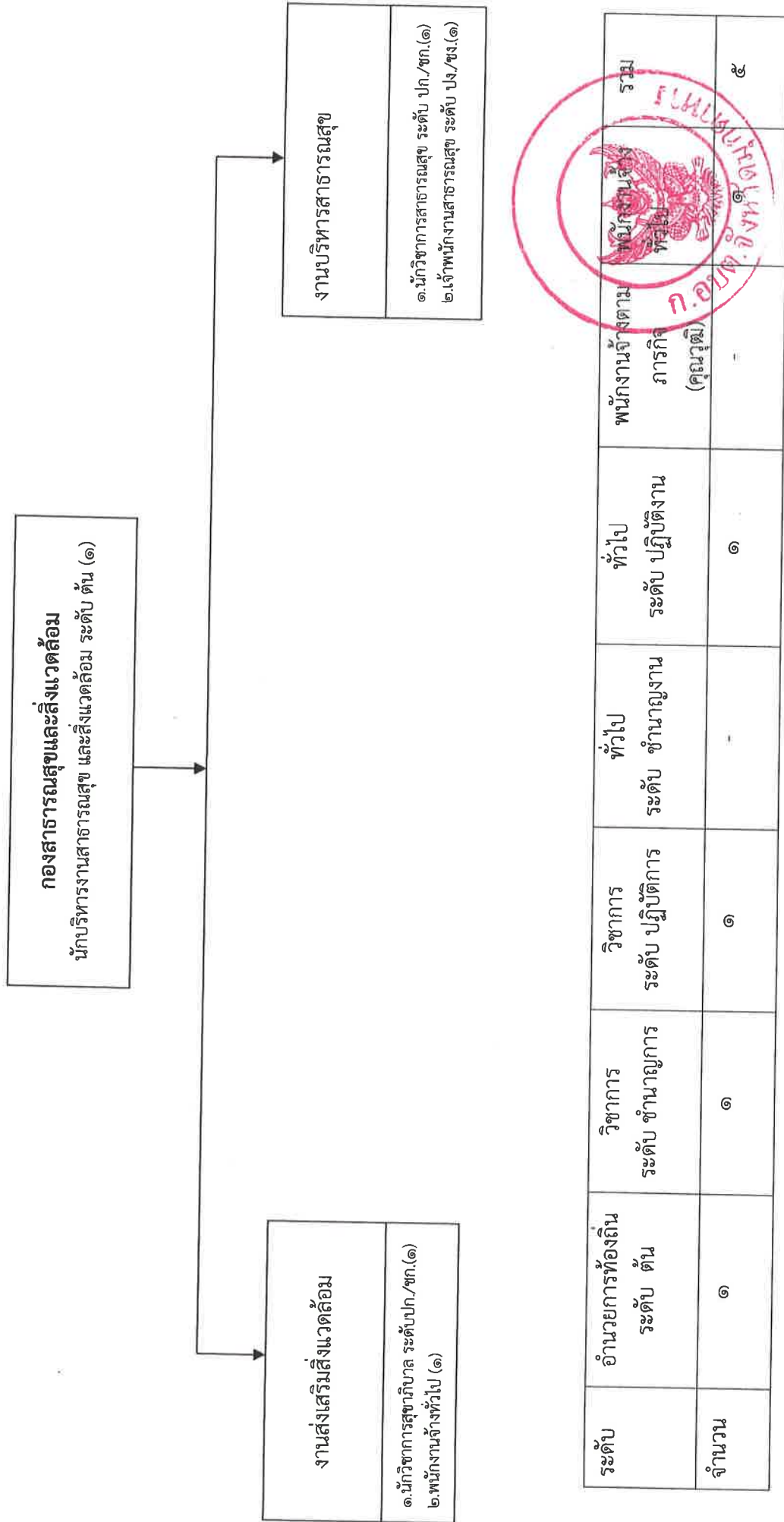
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (๑)

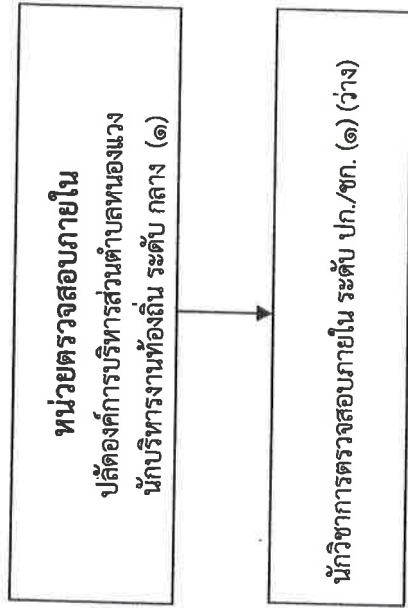


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	รวม
จำนวน	๒	๑	๑	-	๑	๕	๔	๓	๑๘

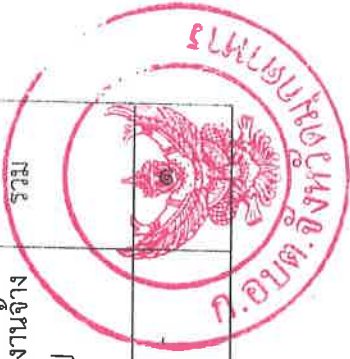
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน		-	๑	-	-	-		

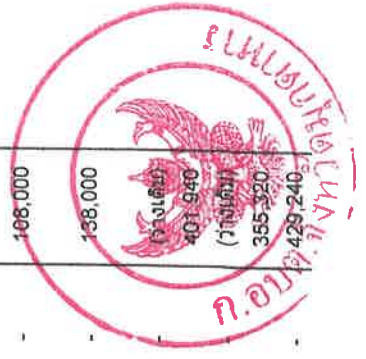


11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตราเก่าเดิม			กรมอัตราเก่าส่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายสมพงษ์ คนยืน	ปริญญาตรี	433001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	433001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000	84,000	806,760
นางสาวสุนทร สุพร	ปริญญาโท	433012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	433012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000	(7,000 x 12)	510,960
		-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขพ.	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขพ.	(3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม)
		-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	-	(ว่างเต็ม)
นางธิดากาญจน์ มั่งคั่ง	ปริญญาตรี	433013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	433013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	-	-	429,240
นางสุธารณ เป็ลนวงษ์	ปริญญาตรี	433013801001	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	433013801001	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	-	42,000	504,240
นางสาวกมล วงศ์ขอนแก่น	ปริญญาตรี	433013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	433013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	-	(3,500 x 12)	429,240
นายมงคล ปกป้อง	ปริญญาตรี	433013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	433013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	-	-	298,440
นางรัชชญา คำพันธ์	ปริญญาตรี	433013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	433013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	-	-	266,760
เส.อ.อาทิตย์ แสนสุข	ปริญญาตรี	433014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	433014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	-	-	282,240
นางจรรย์ญา ผากา	ปวช.	-	-	-	-	นิติกร	ป.ก./ขก.	-	-	(กำหนดเงิน)
นายจิรวิทย์ มุลดา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	159,800
นายอดิศักดิ์ หงษา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	170,280
นายโชคชัย ผากา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	157,920
นางสาวเลิศจิไล อ่างคำ	อนุปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	131,520
		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวสุภัทรา สุวະໂກ	ปริญญาโท	433042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	433042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42,000	-	581,880
นางดารารัตน์ ยืนยง	ปริญญาตรี	433043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	433043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	-	42,000	464,640
นางสาวณัฏฐา เผ่าภูไทย	ปริญญาตรี	433043203001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	433043201001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	-	(3,500 x 12)	275,760
นางสาวรัชชรา กาญจนตรี	ปริญญาตรี	433043202001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	433043202001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	-	-	342,720
นางสาววันดี คำนันท์ ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	175,080
นางสาวภัททิยา ภูมิลา ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	171,000
นางสาวณิชากร ดนัยชัยโยธา ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	169,800
นายณกฤต ไชยศรีมะ ปริญญาตรี		433052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	433052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42,000	-	458,160
นางสาวรัตนสุดา ศรีชนะ ปวช.		433054701001	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	433054701001	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	-	(3,500 x 12)	(ว่างเดิม)
นางกรรพ จิตวิจิตร ปวส.		-	-	-	-	วิศวกรโยธา	ชก.	-	-	297,900
นายพศิน ยืนยง ปวช.		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
นายสุทธินันท์ ศรีสุข ปวส.		-	คนงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	324,360
		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	162,840
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	108,000
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	138,000
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม)
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	401,940
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม)
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	355,320
		-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	429,240
นางสาวกรรพ จิตวิจิตร ปริญญาตรี		433062107001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ต้น	433062107001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ต้น	-	-	138,000
		433063606001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	433063606001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	-	-	(ว่างเดิม)
		-	-	-	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	-	-	355,320
		-	-	-	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	-	-	429,240



ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สอบผู้ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
20	นายสุพัตร์ ศิริสุข	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
21		สำนักกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
22	นายเกียรติยศ จอมคำสิงห์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด.บ.	1	-	401,940	0	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่างเดิม
23		นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
24		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
25	นายณัฐพล พลวรรณ	พนักงานจ้าง	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
26		พนักงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	นางจันทรา คงประพัทธ์	สำนักกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
28	นางจันทรา คงประพัทธ์	นักวิชาการศึกษา	ด.บ.	1	-	393,600	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเดิม
29	นางสาวจันทร์ นนทสิทธิ์	นักบริหารงาน	ป.ก./ช.ก.	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	(37,410)
30	นางสาวจันทร์ นนทสิทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
31	นางสาวจันทร์ นนทสิทธิ์	ครู	ด.บ./ค.ศ.2	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)
32	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
33	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
34	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
35	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
36	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
37	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
38	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
39	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
40	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
41	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
42	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
43	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
44	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
45	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
46	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
47	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
48	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
49	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
50	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
51	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
52	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
53	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
54	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
55	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
56	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
57	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
58	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
59	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
60	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
61	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
62	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
63	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
64	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
65	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
66	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
67	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
68	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
69	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
70	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
71	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
72	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
73	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
74	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
75	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
76	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
77	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
78	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
79	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
80	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
81	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
82	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
83	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
84	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
85	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
86	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
87	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
88	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
89	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
90	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
91	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
92	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
93	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
94	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
95	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
96	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
97	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
98	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
99	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
100	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
101	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
102	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
103	นางสมศรี คนไชย	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยมีแนวทางในการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา และมอบหมายงาน การให้คำปรึกษาหารือ หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

๑. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

๑.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. จรรยาวิชาชีพองค์กร

๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๒.๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิตำแหน่งหน้าที่

๒.๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมสติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๒.๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๒.๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสภภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

๒.๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น



๒.๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว่ง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว่ง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งในการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๒.๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว่ง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน





ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว

ที่ ๑๖๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วยดังนี้

๑.นายก้อน ยืนยง	ตำแหน่ง นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒.นายสมพงษ์ คนยืน	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	กรรมการ
๓.นางสาวสุนทรี สุพร	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔.นางสาวสุภัทรีน สุวะไกร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.นายธนภุต ไชยศรีชะ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และแผนอัตรากำลังสามปีดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายก้อน ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว



(ก่อนปรับปรุง)

รายละเอียดรายจ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ตั้งไว้		48,000,000	บาท
2.ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคลของงบประมาณรายจ่าย			
1. เงินเดือนพนักงาน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	8,459,840	บาท
2. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	0	บาท
3. เงินเพิ่มต่างๆพนักงาน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	91,200	บาท
4. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	2,385,000	บาท
5. ค่าเช่าบ้าน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	375,000	บาท
6.สวัสดิการศึกษามูลนิธิ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	205,000	บาท
7. เงินประจำตำแหน่ง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	294,000	บาท
8. เงินเพิ่มต่างๆพนักงานจ้าง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	262,499	บาท
9. เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	26,000	บาท
10. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	10,000	บาท
11. เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	200,000	บาท
12. เงินสมทบทุนกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	479,000	บาท
13. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	70,000	บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 12,857,539.-บาท (สิบสองล้านแปดแสนห้าหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยสามสิบเก้าบาทถ้วน)

คิดเป็นร้อยละ 26.78 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2568

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสุภาพร วงศ์ขอนแก่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนทรี สุพร)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายสมพงษ์ คนยืน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง



(หลังปรับปรุง)

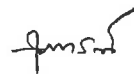
รายละเอียดรายจ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ตั้งไว้		48,000,000	บาท
2.ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคลของงบประมาณรายจ่าย			
1. เงินเดือนพนักงาน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	8,459,840	บาท
2. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	0	บาท
3. เงินเพิ่มต่างๆพนักงาน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	91,200	บาท
4. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	2,385,000	บาท
5. ค่าเช่าบ้าน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	375,000	บาท
6.สวัสดิการศึกษามูลนิธิ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	205,000	บาท
7. เงินประจำตำแหน่ง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	294,000	บาท
8. เงินเพิ่มต่างๆพนักงานจ้าง	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	262,499	บาท
9. เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	26,000	บาท
10. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	10,000	บาท
11. เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	200,000	บาท
12. เงินสมทบทุนกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	479,000	บาท
13. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	70,000	บาท
14. ค่าตอบแทนอื่นๆ	ตั้งจ่ายรวมทั้งสิ้น	84,000	บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 12,941,539.-บาท (สิบสองล้านเก้าแสนสี่หมื่นหนึ่งพันห้าร้อยสามสิบเก้าบาทถ้วน)

คิดเป็นร้อยละ 26.96 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2568

(ลงชื่อ)

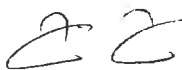


ผู้รายงาน

(นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนทรี สุพร)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นายสมพงษ์ คนยืน)

ผู้รับรอง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดอุดรธานี

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									
ก่อนปัจจุบัน	ปัจจุบัน	จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือน	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ
2567	ปี 2568												
				ส่วนตำบล									
46,000,000	48,000,000	2,000,000	4.16	8,543,840	17.80	-	-	2,385,000	4.96	2,012,699	4.19	12,941,539	26.96

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน (ลงชื่อ)

(นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)

(นางสาวสุนทรี สุพร)

หัวหน้าสำนักงานสถิติ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง (ลงชื่อ)

(นายสมพงษ์ คนเย็น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



คำตอบแบบพิเศษ ลำดับที่ 1	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุงชุดครั้งที่ 1 (สุทธาวรรณ)	ร้อยละหลังปรับปรุง ตำแหน่งสุทธาวรรณ คนที่ 1	ก่อนปรับปรุงคนที 2 (สุทธาวรรณ)	หลังปรับปรุงชุดครั้งที่ 2 (สุทธาวรรณ)	ร้อยละหลังปรับปรุง ตำแหน่งสุทธาวรรณ คนที่ 2
1 เงินเดือนพนักงาน	8,459,840.00 ✓	8,459,840.00		8,459,840.00	8,459,840.00	
2 เงินเพิ่มต่างๆพนักงาน	91,200.00	91,200.00		91,200.00	91,200.00	
3 ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	2,385,000.00 ✓	2,385,000.00	26.87%	2,385,000.00	2,385,000.00	26.96%
4 ค่าเช่าบ้าน	375,000.00 ✓	375,000.00		375,000.00	375,000.00	
5 สวัสดิการศึกษานูตร	205,000.00 ✓	205,000.00		205,000.00	205,000.00	
6 เงินประจำตำแหน่ง	294,000.00 ✓	294,000.00		294,000.00	294,000.00	
7 เงินเพิ่มต่างๆพนักงานจ้าง	262,499.00 ✓	262,499.00		262,499.00	262,499.00	
8 เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	26,000.00 ✓	26,000.00		26,000.00	26,000.00	
9 เงินสมทบกองทุนทดแทน	10,000.00 ✓	10,000.00		10,000.00	10,000.00	
10 เงินสมทบประกันสังคม	200,000.00 ✓	200,000.00		200,000.00	200,000.00	
11 เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	70,000.00 ✓	70,000.00		70,000.00	70,000.00	
12 เงินสหภาพ กบท.	479,000.00 ✓	479,000.00		479,000.00	479,000.00	
13 ค่าตอบแทนอื่นๆ	-	42,000.00		42,000.00	84,000.00	
	12,857,539.00	12,899,539.00		12,899,539.00	12,941,539.00	





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดมุกดาหาร ๔๔๑๓๐
ที่ มท ๗๔๖๐๑/- วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
เรื่อง ขอเชิญประชุม

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวที่ ๑๖๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จึงใคร่ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายก่อ น. ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว



ทราบ

๑. นายสมพงษ์ คนยืน
๒. นางสาวสุนทรี สุพร
๓. นางสาวสุภัทรีน สุวะไกร
๔. นายธนกฤต ไชยศรีชะ
๕. นางสาวภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น

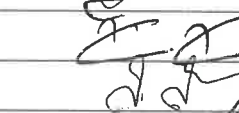
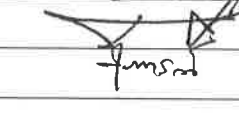
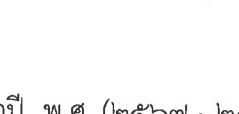
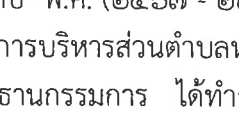
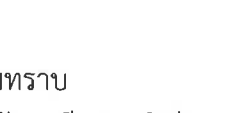
รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘

วันที่ ๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายก้อน ยืนยง	ประธานกรรมการ		
๒	นายสมพงษ์ คนยืน	กรรมการ		
๓	นางสาวสุนทรี สุพร	กรรมการ		
๔	นางสาวสุภัทรีน สุวะไกร	กรรมการ		
๕	นายธนภฤต ไชยศรีษะ	กรรมการ		
๖	นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น	เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้มาพร้อมกัน ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว โดยมี นายก้อน ยืนยง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว เป็นประธานกรรมการ ได้ทำการเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ขึ้น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๑.๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

ที่ ๑๖๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี



๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน และค่างานและยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังด้วย

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

- เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- การคำนวณเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี



-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

๔. การกำหนดตำแหน่งจะต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพ ภาระค่าใช้จ่าย จำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานโดยอาจใช้การ เปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียง กันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน

๕. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงได้รับความเห็นชอบ แผนอัตรากำลังแล้วให้ดำเนินการจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็น อัตรารายเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วน และดำเนินการ สรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ ปฏิบัติ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ รวมถึงตำแหน่ง พนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๑ ปี อาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่ง

๗. การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเนาแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- ตามหนังสือจังหวัดมุกดาหารแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับ ข้าราชการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และ นักวิชาการเงินและบัญชี เห็นควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ ขอเชิญเลขาฯชี้แจง

เลขานุการ

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นใหม่แทนฉบับเดิม ให้นายกองการบริหาร ส่วนตำบลหนองแขวงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย ดังนี้



- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑. นายก้อน ยืนยง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสมพงษ์ คนยืน | กรรมการ |
| ๓. น.ส.สุนทรี สุพร | กรรมการ |
| ๔. น.ส.สุภัทริน สุวะไกร | กรรมการ |
| ๕. นายธนฤต ไชยศรีษะ | กรรมการ |
| ๖. นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น | เลขานุการ |

ซึ่งรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ประกอบด้วย

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

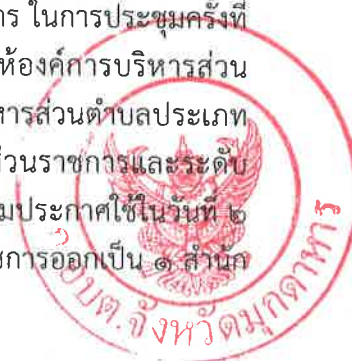
ที่ประชุม
ปลัด อบต.
กรรมการ
เลขานุการ

รับทราบ

- จากที่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้สำรวจงานและภารกิจงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอะไรบ้างขอให้เลขาช่วยอธิบายด้วยค่ะ

๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

- อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ขนาดกลาง (เดิม) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตามประกาศใช้ในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วน ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้



๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ทำการวิเคราะห์ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปในอนาคตจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

หัวหน้าสป.

- กลุ่มมาตรฐานงานบุคคลจังหวัดมุกดาหาร ได้กำหนดให้มีการเพิ่มตำแหน่งในแต่ละสำนัก กอง ต่างๆให้ครบตามจำนวนตำแหน่งที่กำหนดให้นักทรัพยากรช่วยอธิบายให้ที่ประชุมทราบด้วยค่ะ

นักทรัพยากรฯ

- ตามที่ได้รับกรอบการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี จากวิทยากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มาบรรยาย แนะนำในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเพิ่มอัตรากำลังคนให้ครบตามจำนวน ตามตำแหน่ง สายงานในแต่ละสำนัก กอง เช่น สำนักปลัด ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการ เป็น ระดับชำนาญการพิเศษ กองคลัง ขอปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ คือ นักวิชาการเงินและบัญชี

- ปัจจุบันภารกิจงานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการทำงาน จึงจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา และการบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมฯ ให้เพิ่มตำแหน่งในสำนัก กอง เพื่อมาปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายของผู้บริหาร

- ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแต่ละสำนัก กองต่างๆ ตามโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ดังนี้



๑.สำนักปลัด ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.หัวหน้าสำนักปลัด
- ๒.นักจัดการงานทั่วไป
- ๓.นักทรัพยากรบุคคล
- ๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕.นิติกร (เพิ่ม)
- ๖.นักพัฒนาชุมชน (ปรับปรุงกรอบ ระดับชำนาญการ พิเศษ)
- ๗.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘.เจ้าพนักงานธุรการ

๒.กองคลัง ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปรับปรุงกรอบ ระดับชำนาญการ พิเศษ)
- ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๔.นักวิชาการพัสดุ

๓.กองช่าง ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๒.วิศวกรโยธา (เพิ่ม)
- ๓.นายช่างโยธา
- ๔.เจ้าพนักงานธุรการ (เพิ่ม)
- ๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (เพิ่ม)

๔.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒.นักวิชาการสุขาภิบาล
- ๓.นักวิชาการสาธารณสุข (เพิ่ม)
- ๔.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เพิ่ม)

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เพิ่ม)
- ๓.นักวิชาการศึกษา
- ๔.นักสันทนการ (เพิ่ม)
- ๕.เจ้าพนักงานธุรการ (เพิ่ม)

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ข้าราชการ / พนักงานส่วนตำบล

๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน



นักทรัพยากร ๓ ปัจจุบันอัตราภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ๔๐% องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

-ก่อนปรับปรุง ๒๖.๗๘%

-หลังปรับปรุง ๒๖.๙๖%

ประธาน - ตามที่ นักทรัพยากรฯ เลขานุการ ได้รายงานการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหารมีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ที่ประชุม - เห็นชอบ

ปลัด อบต. - ขอทราบจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ด้วยค่ะ

นักทรัพยากรฯ จำนวนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ในแต่ละสำนัก กอง ดังนี้

ปลัด อบต.	จำนวน ๑ อัตรา
๑. สำนักปลัด	จำนวน ๑๔ อัตรา
-ข้าราชการ	จำนวน ๗ อัตรา
-ข้าราชการ	จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่ม)
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๒. กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา	
-ข้าราชการ	จำนวน ๒ อัตรา
-ข้าราชการ	จำนวน ๒ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๓. กองช่าง จำนวน ๘ อัตรา	
-ข้าราชการ	จำนวน ๑ อัตรา
-ข้าราชการ	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
-ข้าราชการ	จำนวน ๒ อัตรา (เพิ่ม)
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๘ อัตรา	
-ข้าราชการ	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
-ข้าราชการ	จำนวน ๓ อัตรา (เพิ่ม)
-ข้าราชการ	จำนวน ๑ อัตรา
-ข้าราชการ /ครู	จำนวน ๔ อัตรา
-ข้าราชการ/ครู	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา



๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๖ อัตรา

-ข้าราชการ จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง)

-ข้าราชการ จำนวน ๒ อัตรา

-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

-ข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู / พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้าง
ทั่วไป รวมทั้งหมด ๕๗ คน

ที่ประชุม

-รับทราบ

ผอ.กองคลัง

-อยากทราบภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยค่ะ

นักทรัพยากร

-ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
ตั้งไว้ จำนวน ๔๘,๐๐๐,๐๐๐.-บาท

-ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

-ปี ๒๕๖๗ = ๒๙.๔๒

-ปี ๒๕๖๘ = ๒๘.๘๔

-ปี ๒๕๖๙ = ๒๘.๒๘

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ประธานฯ

-ใครมีอะไรสงสัย หรือ เพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีก็ขอปิดประชุม

ที่ประชุม

-รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมพงษ์ คนยืน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง/กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายค้อน ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง/ประธานกรรมการ

