



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และเพิ่มหน่วยงานที่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๕
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๒๑๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายสมทรงศรี หมั่นแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่นมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ



๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

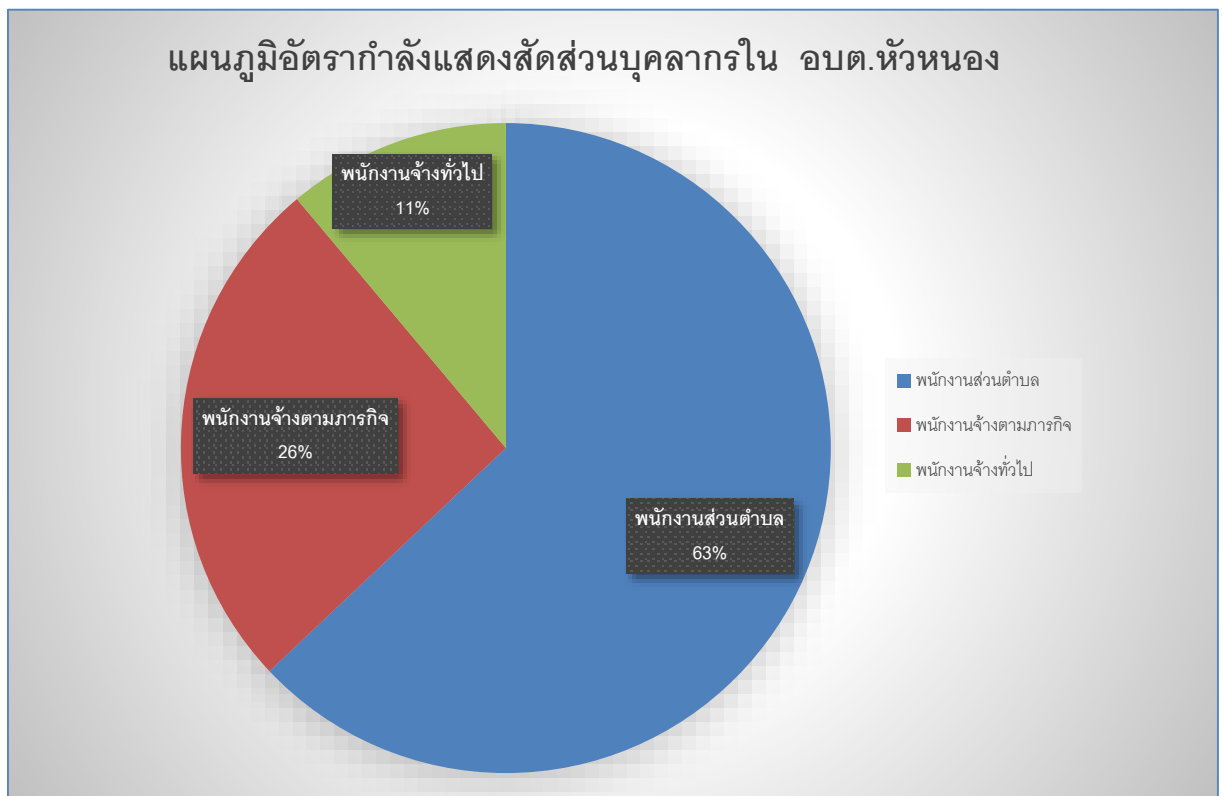
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- สายงานการสอน (ศพด.) ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง



- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ อบต. มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง



การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

“กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการ พิจารณาวางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จะพิจารณา คุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านงานช่าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านวิศวกรรมโยธา ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่างและ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขปโภคโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

๒. เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิตบปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดย องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้

๘๒,๘๐๐ นาที



๔. เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง (การตรวจประเมิน LPA)

๕. นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง

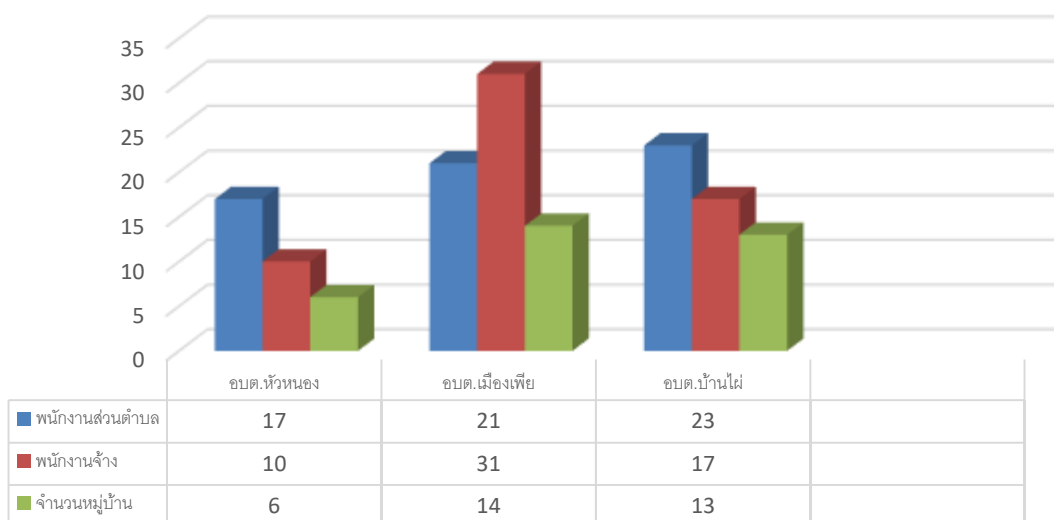
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลหัวหนอง รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่ ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ



๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้



๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนี้

๑. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองดำเนินการแก้ไขรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ดังนี้

๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
สภาพปัญหาของเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
๑.๓ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ
๑.๔ ไฟฟ้าขยายเขตเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๑.๕ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และทางการเกษตร
๑.๖ การวางท่อประปาภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาการเกษตร
๒.๓ ขาดตลาดที่เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าภาคเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาความรู้เรื่องสาธารณสุขและอนามัย
๓.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด
๓.๓ ปัญหาเรื่องการทำจัดขยะ
๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๓.๕ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
๓.๖ ปัญหาโรคไข้เลือดออกและยุงลาย

๔. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารระดับหมู่บ้าน
๔.๒ ปัญหาขาดการเรียนนอกระบบการเรียนการสอน

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ/คลองธรรมชาติกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้
๕.๒ ลำห้วย / หนอง / คลอง / บึง ที่ใช้เก็บกักน้ำตามธรรมชาติต้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๕.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศ น้ำ และเสียง
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล



- ๖.๑ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล
- ๖.๒ บุคลากรขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๖.๓ การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล./ลาดยาง
 - ๑.๒ สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังทั้งตำบล
 - ๑.๕ ขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน
 - ๑.๖ ขยายเขตคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ ต้องการให้เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ๒.๕ ตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าภาคเกษตร
- ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันกันและแก้ไขยาเสพติด กำจัดยุ้งลายรณรงค์ โรคพิษสุนัขบ้าและโรค
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ๓.๕ ส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย ภายบริหาร
- ๔. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๔.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
 - ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๔.๓ ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย(อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้านโภชนาการและอื่น ๆ)
 - ๔.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
 - ๔.๕ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ๔.๖ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด
 - ๔.๗ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ระดับหมู่บ้าน
- ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ใช้หัวหน้า



- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง/ลำห้วย
 - ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ ขุดลอกคลอง / แหล่งน้ำที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช
 - ๕.๔ ปลุกป่าชุมชน / ปลุกป่าทดแทน ในพื้นที่ตำบล
๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๑ จัดอบรม / ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
 - ๖.๒ ปรับขยายบริเวณให้บริการประชาชนเพื่ออำนวยความสะดวก

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

ภายใน ๕ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองจะพัฒนา “ เศรษฐกิจก้าวหน้าการศึกษาก้าวหน้าไกลสังคมปลอดภัยใส่ใจสุขภาพพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติน้ำสะอาดน่าชมสะดวกการคมนาคมให้มาเยี่ยมชมเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อศักดิ์ศรีอบต.หัวหนอง ”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาสาธารณสุขและความมั่นคงของสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและบริหารจัดการรวมทั้งระบบสารสนเทศเทคโนโลยี

๓. เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคม

ความน่าอยู่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหัวหนอง คือ “ตำบลหัวหนองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนใน



พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์



- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

- การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง แบบองค์รวม มีดังนี้

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติปัญหาดินเค็ม - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร



แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	<ul style="list-style-type: none"> - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชนเป็นต้น - มีแหล่งเพาะปลูกพืชที่ได้รับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้างคลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งท่องเที่ยวขาดการปรับปรุงและส่งเสริม - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
<p>ด้านการศึกษา</p> <p>ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในตำบลทำให้ความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน



แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	<p>ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภายในตำบลและจังหวัดมีการศึกษาในทุก ระดับ 	
<p>ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้อ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นใน การนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้ง ด้านอื่น ๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมี งบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลง จากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัย ธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผล กระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำ ให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
<p>ด้านสาธารณสุข</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลประจำตำบลที่ใกล้และสะดวก และอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพ สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง - มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบล หัวหนอง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ ห่างไกล 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพ อนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้ จิตสำนึก ความอดทนและความมุ่งมั่นในการ ร่วมแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง
<p>ด้านพัฒนา การเมืองและ การบริหาร</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่ม ในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาของ



แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	<ul style="list-style-type: none"> - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น
ด้านพัฒนาสังคม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมืองศิครชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและหมู่บ้านยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภัยพิบัติทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามฤดูกาล



ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ ๓๓ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

๑.๑ การพัฒนาระบบสาธารณสุขปึกอก สาธารณูปการ ชุมชนเมือง และชนบท อย่างทั่วถึง และเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๑.๓ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัย ในเขตเมืองและชุมชน แบบมีส่วนร่วม

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขอย่างเป็นระบบครบ วงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒.๒ พัฒนาระบบการให้บริการขนส่งมวลชนให้ได้มาตรฐาน สะดวก สะอาดและปลอดภัย

๒.๓ พัฒนาจังหวัดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและศักยภาพพลเมือง

๓.๑ พัฒนาคคุณภาพการศึกษาพื้นฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓.๒ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และการกีฬาเพื่อออกกำลังกาย

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของประชาชน

๓.๔ ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนา

อย่างยั่งยืน

๔.๑ บริการจัดการ อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการและ ยั่งยืน

๔.๒ อนุรักษ์ พื้นฟู และเพิ่มพื้นที่ป่า ป่าชุมชน และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดม สมบูรณ์

๔.๓ พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำ แหล่งน้ำใต้ดินและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วม

๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๔.๕ สร้างสังคมและพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเกษตรยั่งยืน



๕.๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างสุขภาวะ

๖.๑ พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

๖.๒ พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพ และเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อ

การแข่งขันภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗.๑ เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และวัฒนธรรมที่ดั่งามแก่เด็ก และเยาวชน

๗.๒ อนุรักษ์ สืบสายทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๓ พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้

๗.๔ พัฒนาส่งเสริม การพาณิชย์ การลงทุนและการท่องเที่ยว

๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารภาครัฐ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๘.๑ ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ภาคประชาชน

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๘.๓ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๘.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การส่งเสริมการเกษตร

๔. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพการเกษตร



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา ด้วยที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล งบประมาณรายรับรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีจำนวน ๒๘,๖๕๐,๐๐๐.-บาท ซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั่วไป งบประมาณการ ๕ % เป็นจำนวนงบประมาณ ๓๐,๐๘๒,๕๐๐ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงยังไม่มี ความเหมาะสม ดังนี้

รายการ	กำหนดส่วนราชการ	จำนวนพนักงาน				รวม	จำนวนหมู่บ้าน	งบประมาณรายรับรายจ่าย	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				
อบต.หัวหนอง	๓	๑๖	๑	-	๑๐	๒๗	๖	๒๘,๖๕๐,๐๐๐	
อบต.เมืองเพี้ย	๔	๒๑	-	-	๓๑	๕๒	๑๔	๕๓,๐๐,๐๐๐	
อบต.บ้านไผ่	๔	๒๑	๒	-	๑๗	๔๐	๑๓	๔๑,๐๐๕,๖๔๗	

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมซึ่งยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความเหมาะสมในการบริหารงาน +เงิน (ภาระค่าใช้จ่าย) +คน+ผลสัมฤทธิ์ของงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป



แต่เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต้องให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ เสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาทำความเข้าใจความเห็นเสนอ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (เงินอุดหนุน) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป(เงินอุดหนุน) ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ., เทศบาล และ อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป		๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๑.๒ งานนโยบายและแผน		๑.๒ งานนโยบายและแผน	
	๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๑.๔ งานกฎหมายและคดี		๑.๔ งานกฎหมายและคดี	
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๑.๖ งานบริหารการศึกษา		๑.๖ งานบริหารการศึกษา	
	๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงิน		๒.๑ งานการเงิน	
	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	๓.๑ งานก่อสร้าง		๓.๑ งานก่อสร้าง	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้น



ใหม่ได้เนื่องจาก การประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบ ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
หน.สำนักปลัด อบต.(นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	หน.สำนักปลัด อบต.(นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑)	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑)	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.(๑)	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.(๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
คนงาน (๑)	คนงาน (๑)	
งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.(๑)	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)	
งานกฎหมายและคดี	งานกฎหมายและคดี	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(๑)	
งานบริหารการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง	
ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	
ผู้ดูแลเด็ก (๒)	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
งานการเงิน	งานการเงิน	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)	
งานก่อสร้าง	งานก่อสร้าง	
นายช่างโยธา อาวุโส (๑)	นายช่างโยธา อาวุโส (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ที่ต้องการเพิ่ม-ลด)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อุต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อุต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หน.สำนักปลัด อุต.(นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ที่ต้องการเพิ่ม-ลด)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปีรวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้นให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



๑) นักบริหารงานท้องถิ่น มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ เงินเพิ่ม อื่นๆ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๗,๑๓๐	๗,๐๐๐/ ๗,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

๒) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	-	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๔,๒๗๐	-	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๔๘๐	-	๑๔๙,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๘	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	-	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๐,๓๐๐	-	๒๔๓,๖๐๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง.)	๑	๑๘,๑๙๐	-	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๑๑	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๖,๙๔๐	-	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๑,๗๑๐	-	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	-	๐	๐	๐	๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑๘,๘๔๐	-	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐



๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา เพิ่มเติม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/เงิน เพิ่มอื่นๆ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๕๖๐	-	๑๖๒,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๑,๕๑๐	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๒๘๐	-	๑๔๗,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๗๒๐	-	๑๕๒,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/เงิน เพิ่มอื่นๆ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๓๑,๓๔๐	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๘๑๐	-	๑๖๕,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๔	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๐๐๐,๐๐๐-บาท	๓๑,๕๐๐,๐๐๐- บาท	๓๓,๐๗๕,๐๐๐.-บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๙.๑ แบบวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๕)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	(๓๗,๑๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. งานบริหารทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๕	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	(๑๒,๔๘๐)
๘	คนงาน งานโยบายและแผน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบาย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๔๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๔,๒๐๐	(๒๐,๓๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อปต.หัวหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	งานกฎหมายและคดี																			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๘,๑๙๐)	
	งานบริหารการศึกษา																			
๑๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๑,๘๘๐	๒๙๓,๑๖๐	(๒๑,๗๑๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อปต.หัวหนอง																			
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข																			
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)	
	กองคลัง (๑๔)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
	งานการเงิน																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	(๑๓,๕๕๐)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๘๐	(๑๒,๒๘๐)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หัวหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐		(๑๒,๗๒๐)
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐		(๒๕,๕๖๐)
	งานก่อสร้าง																			
๒๕	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐		(๓๑,๓๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐		(๑๓,๘๑๐)
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร																			
๒๗	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐		(๒๙,๑๑๐)
(๕)	รวม		๒๗	๒๖	๖,๗๔๓,๒๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๓,๒๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๗,๓๑๘,๖๘๐	๗,๕๖๑,๙๒๐	๗,๘๐๗,๒๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๙๗,๘๐๒	๑,๑๓๔,๒๘๘	๑,๑๗๑,๐๘๐		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๔๑๖,๔๘๒	๘,๖๙๖,๒๐๘	๘,๙๗๘,๒๘๐		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๙๘	๒๗.๕๓	๒๗.๐๗		

ประมาณการรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๓๐,๐๘๒,๕๐๐ .-บาท

ประมาณการรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๓๑,๕๘๖,๖๒๕ .-บาท

ประมาณการรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๓๓,๑๖๕,๙๕๖ .-บาท

ให้ประมาณการรับได้ปีละไม่เกิน ๕%



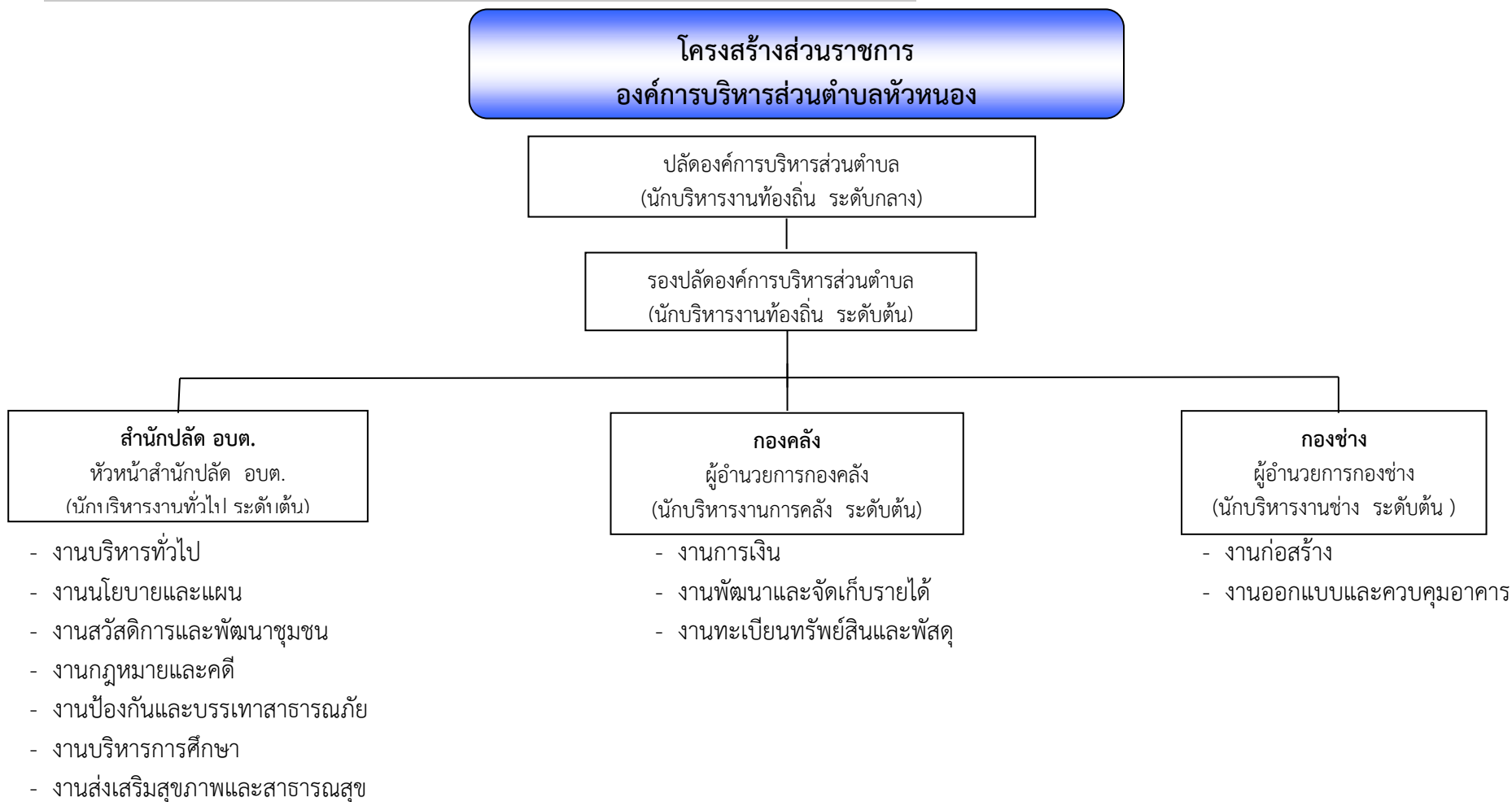
๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างประจำเงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามข้อ ๙.๑ แยกเป็นแต่ละประเภท เปรียบเทียบกับประมาณการรายจ่ายประจำปี เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ	ประมาณการรายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ
			เงินเดือนพนักงาน อบต./ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	
๒๕๖๔	๓๐,๐๘๒,๕๐๐	๓๐,๐๘๒,๕๐๐	๗,๓๑๘,๖๘๐	๑,๐๙๗,๘๐๒	๘,๔๑๖,๔๘๒	๒๗.๙๘
๒๕๖๕	๓๑,๕๘๖,๖๒๕	๓๑,๕๘๖,๖๒๕	๗,๕๖๑,๙๒๐	๑,๑๓๔,๒๘๘	๘,๖๙๖,๒๐๘	๒๗.๕๓
๒๕๖๖	๓๓,๑๖๕,๙๕๖	๓๓,๑๖๕,๙๕๖	๗,๘๐๗,๒๐๐	๑,๑๗๑,๐๘๐	๘,๙๗๘,๒๘๐	๒๗.๐๗



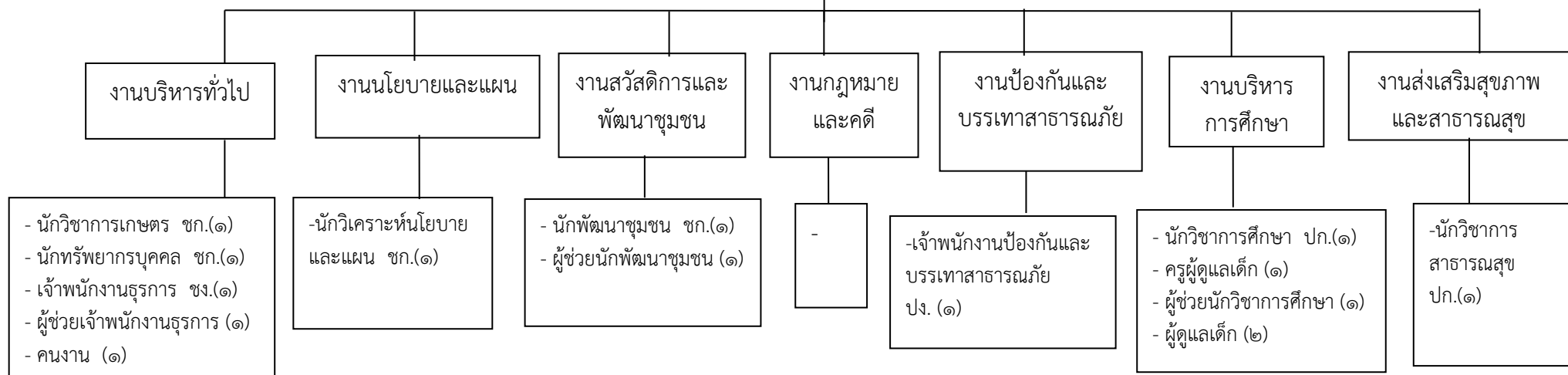
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



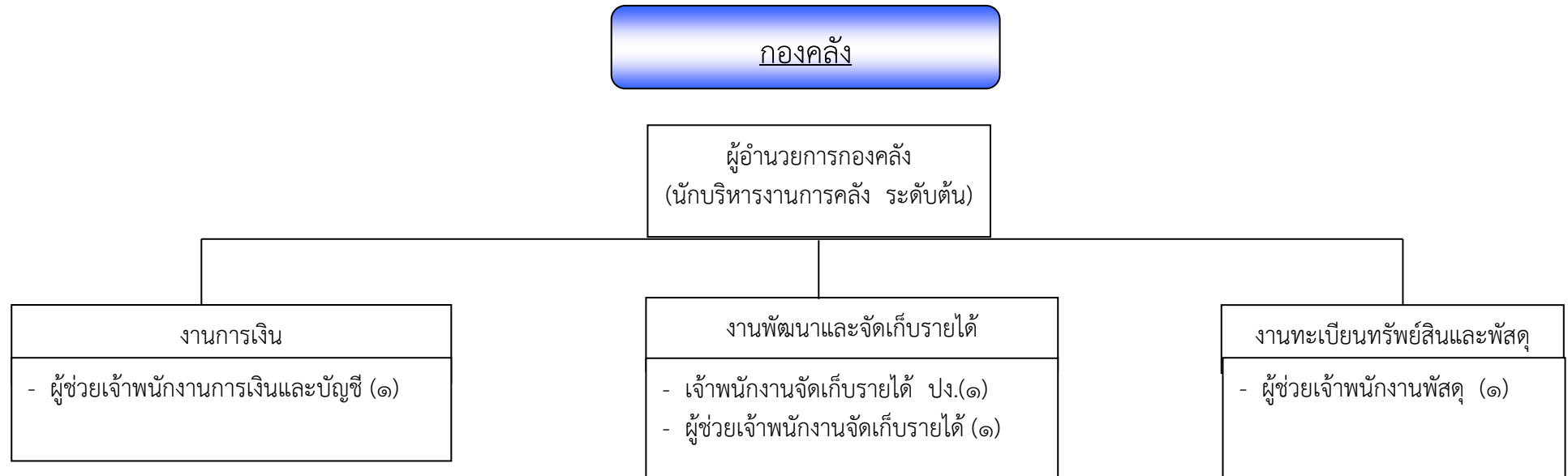


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

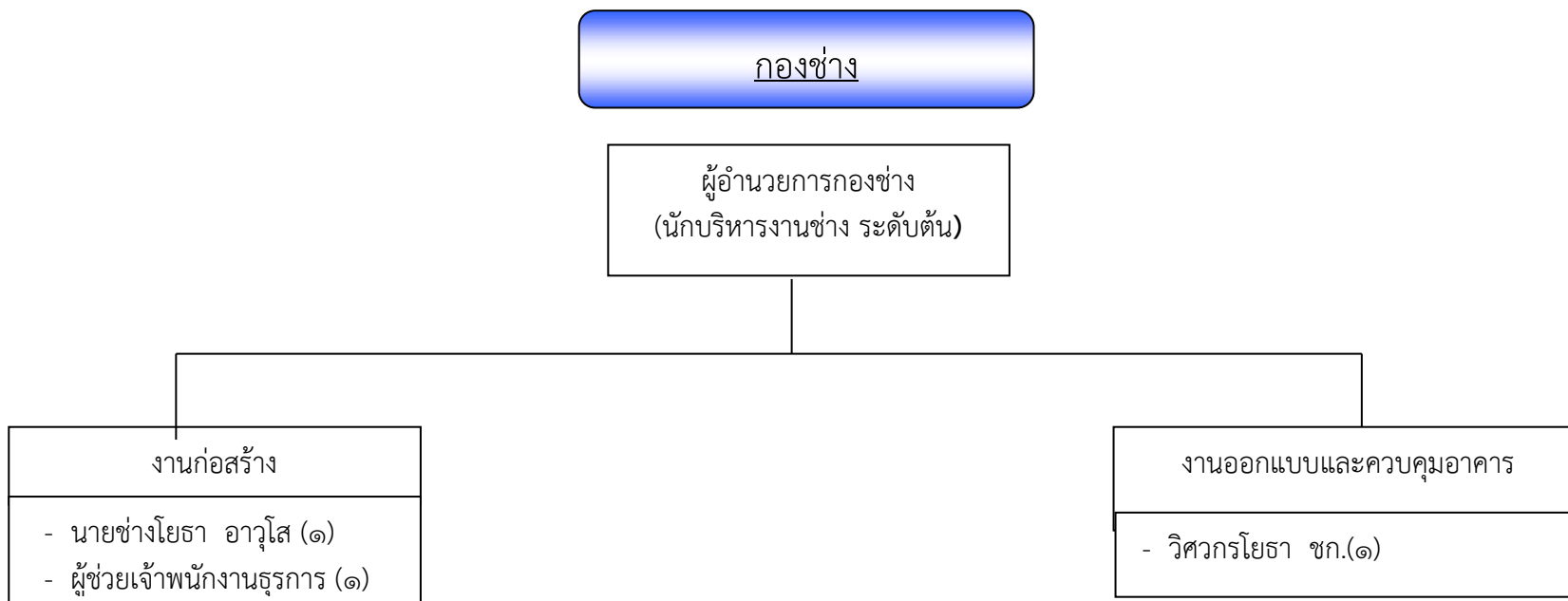
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สายการสอน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๓	๑๖



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕



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



๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจิรวิทย์ ป้องขารี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
๒	นางรพีพรรณ นวลวิทยาพงศ์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
				สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.					
๓	จำเอกสุชัย นวลพุดชา	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
				งานบริหารทั่วไป			งานบริหารทั่วไป					
๔	นางชญาณุกัณณ์ สีตาคำ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๒๐
๕	นายพินิจ สันตชิต	วท.บ. (สาขาพืชสวน)	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐×๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางธนพร พูลทวี	ปวส. (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐×๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๗	นางสุรรัตน์ กองชนะ	วท.บ.	๐๑-๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๐๑-๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
๘	นายปรีชา ราชชุม	ปวส. (ก่อสร้าง)	๐๑-๗-๐๐๑	คนงาน	ทั่วไป	๐๑-๗-๐๐๑	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานนโยบายและแผน			งานนโยบายและแผน					
๙	นางสาวน้ำฝน จันทนป	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หัวหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน			งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
๑๐	นายสุชาติ หวานเสร็จ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐×๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๑	นางสาวสุภาวดี สะเดา	วทบ.	๐๑-ภ-๐๐๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๐๑-ภ-๐๐๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๒๔๓,๖๐๐ (๒๐,๓๐๐×๑๒)	-	-	๒๔๓,๖๐๐
				งานกฎหมายและคดี			งานกฎหมายและคดี					
				งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
๑๒	นายสมร พูลทวี	ปวช. (ช่างยนต์)	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๕๐×๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
				งานบริหารการศึกษา			งานบริหารการศึกษา					
๑๓	นายกิตติศักดิ์ เล่ห์กล	วทบ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐×๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๑๔	นางจารุวรรณ อึ้งชัยภูมิ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๑-ภ-๐๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๐๑-ภ-๐๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐×๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวหนอง					
๑๕	ว่าง	ปริญญาตรีทางการศึกษา	๐๕-๓-๐๑-๒๒๒๗-๘๒๖	-	-	๐๕-๓-๐๑-๒๒๒๗-๘๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นางสาววรรณิดา ศรีนอก	ปวช. (การบัญชี)	๐๑-อ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๐๑-อ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวดวงดาว นาภิรมย์	ปวส. (การบัญชี)	๐๑-อ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๐๑-อ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หัวหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข			งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					
๑๘	นายเฉลิมเกียรติ บุญลือ	วทบ. (สิ่งแวดล้อม), วทบ.ม. (สิ่งแวดล้อม)	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐×๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
				กองคลัง			กองคลัง					
๑๙	นางสาวกานดา เพี้ยวงษ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
				งานการเงิน			งานการเงิน					
๒๐	นางรุ่งฤดี ภัคทีลุน	ปวส. (การบัญชี)	๐๔-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๐๔-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑๖๒,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐×๑๒)	-	-	๑๖๒,๖๐๐
				งานพัฒนาและจัดเก็บฯ			งานพัฒนาและจัดเก็บฯ					
๒๑	นายโชคชัย สำราญ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๒	นางสาวสิริพร มาตชะดา	ปวส. (บัญชี)	๐๔-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๐๔-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐×๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐



ที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				งานทะเบียนทรัพย์สินฯ			งานทะเบียนทรัพย์สินฯ					
๒๓	นางจิรนันท์ เจริญอินทร์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๔-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๐๔-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑๕๒,๖๔๐ (๑๒,๗๒๐×๑๒)	-	-	๑๕๒,๖๔๐
				กองช่าง			กองช่าง					
๒๔	นายธราธิป สุริยหงษ์	วทบ.(ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๕	นายธนโชติ คงพลปาน	ปวส. (ก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐×๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
				งานก่อสร้าง			งานก่อสร้าง					
๒๖	นายรัชชัย สีสัน	ปวส. (ช่างกลเกษตร)	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐×๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
				งานออกแบบและควบคุมอาคาร			งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
๒๗	นายสัญญา เทียงคำ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐

หมายเหตุ ; เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงและขึ้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)



๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
 ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.), เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ ,เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) ฯลฯ

หมายเหตุ	รวมพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมด	จำนวน	๑๖	คน
	รวมพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมด (งบอุดหนุน)	จำนวน	๑	คน
	รวมพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด	จำนวน	๗	คน
	รวมพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด	จำนวน	๑	คน
	รวมพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด (งบอุดหนุน)	จำนวน	๒	คน
	รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๒๗	คน

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

เห็นชอบ

(จำเอก)

(สุปรัชญ์ นวลพุดชา)
 หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายจิรวิษณุ ป้องขารี่)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

(ลงชื่อ)

(นายสมทรงศรี หมื่นแก้ว)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบ ระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง กำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและพนักงานจ้างไว้ อย่างชัดเจน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เองและ ร่วมกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

๒. การสัมมนาพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็นและเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน

๓. การทัศนศึกษาดูงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ให้ความสำคัญกับ ทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทัศนศึกษาดูงาน

๔. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หลักสูตรตรงตามสายงานที่ปฏิบัติงานเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง



๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายสมรรถศรี นมื่นแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๑๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

(๑๙) การลาประเภทต่าง ๆ ของ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๒๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย

(๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

(๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน

(๒) การดำเนินการและสนับสนุนให้มีการร่วมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ

(๓) การแสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน

(๔) การดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความศรัทธาเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน

(๕) การร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

(๖) การให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๗) การอำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร

(๘) การติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๙) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารและของรัฐบาล

(๑๐) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ

(๑๑) การส่งเสริมอาชีพ

(๑๒) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ

(๑๓) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชราผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง

(๑๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ การตราข้อบัญญัติที่มีใช้ข้อบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย

(๒) การดำเนินคดีร่วมกับพนักงานอัยการ ตอบข้อหารือของบุคคลและส่วนราชการ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

-
- (๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล
 - (๕) การร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ ศึกษา วิเคราะห์เสนอแนะ เกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานกฎหมาย
 - (๖) การฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่
 - (๗) การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด

(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งที้อาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
 - (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
 - (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
 - (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
 - (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
 - (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
 - (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
 - (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย वादภัย
 - (๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน

-
- (๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาองค์การบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๓) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (๑๔) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย
- (๑๕) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- (๑๖) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- (๑๗) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- (๑๘) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๙) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- (๑) การจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนในตำบลประจำปี
- (๒) การส่งเสริมสุขภาพเด็กก่อนนายนักเรียนของโรงเรียนที่อยู่ในเขตตำบล เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาฟัน การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคตาแดงระบาด
- (๓) การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในเขตตำบล เช่น การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน
- (๔) การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนในเขตตำบล เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การส่งเสริมภาวะโภชนาการ เช่น การส่งเสริมให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่
- (๖) การส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพื่อให้มีการออกกำลังกาย เช่น การจัดตั้งชมรมแอโรบิก เพื่อให้แกนนำแต่ละหมู่บ้าน นำไปขยายผลให้ประชาชนแต่ละหมู่บ้านได้มีการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพและใจที่ดี
- (๗) ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล สถิติ เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการเฉพาะเรื่อง หรืองานส่งเสริมสุขภาพตามแผนพัฒนาสาธารณสุข

(๘) การจัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ การแพทย์ ที่ใช้สำหรับการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นที่จำเป็น

(๙) การปฏิบัติงานรักษาพยาบาล งานกู้ชีพ เช่น การปฐมพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินเบื้องต้นก่อนนำส่งโรงพยาบาล เป็นต้น

(๑๐) การปฏิบัติงานสุขภาพเฝ้าระวัง ประชาสัมพันธ์งานด้านสาธารณสุข งานควบคุมโรค เช่น โรคตาแดงระบาด การบำบัดรักษาโรคติดต่อมาลาเรีย โรคไข้เลือดออก การสุขภาพเฝ้าระวังโรงเรียน การจัดหา น้ำสะอาด การค้นหาผู้ป่วย การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค เป็นต้น

(๑๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตำบลหัวหนอง (สปสช.)

(๑๒) การฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูวิชาการแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ

งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
 - (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
 - (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
 - (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

(๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อ ของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายใน กำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี

(๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายใน กำหนด

(๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายใน กำหนด

(๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีกับผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่น แบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

(๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

(๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้

(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การซื้อและการจ้าง

(๒) การซ่อมและบำรุงรักษา

(๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ

(๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ

(๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

(๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์

(๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา

(๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี

(๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ

(๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี

(๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งาน ออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ

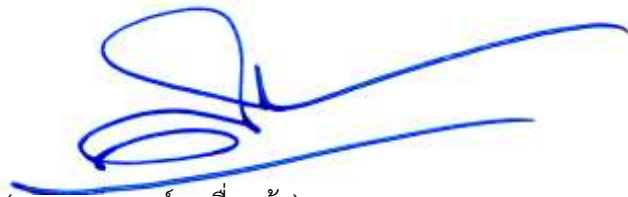
(๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง

-
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า
 - (๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
 - (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
 - (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมทรงศน์ หมั่นแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๒๑๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

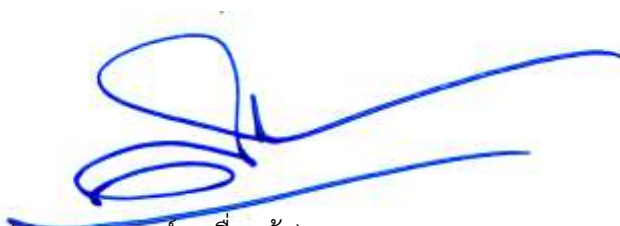
ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	สำนักปลัด อบต.				
๓	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานบริหารทั่วไป				
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๕	นักวิชาการเกษตร	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-๓-๐๐๑	คุณวุฒิ	๑	

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๘	คนงาน	๐๑-๗-๐๐๑	ทั่วไป	๑	
	งานนโยบายและแผน				
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๐๑-๗-๐๐๒	คุณวุฒิ	๑	
	งานกฎหมายและคดี				
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	งานบริหารการศึกษา				
๑๓	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๐๕-๓-๐๑-๒๒๒๗-๘๒๖	ครูผู้ช่วย	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๐๑-๗-๐๐๓	คุณวุฒิ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	๐๑-๗-๐๐๑	ทั่วไป	๑	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๐๑-๗-๐๐๒	ทั่วไป	๑	
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข				
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	กองคลัง				
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานการเงิน				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๔-๗-๐๐๔	คุณวุฒิ	๑	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๔-๗-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๐๔-๓-๐๐๖	คุณวุฒิ	๑	
	กองช่าง				
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานก่อสร้าง				
๒๕	นายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	อาวุโส	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๐๗	คุณวุฒิ	๑	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
๒๗	วิศวกรโยธา	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมทรรศน์ หมั่นแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง