

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม
อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

จัดทำโดย :
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๔๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๒, ๑๘ และข้อ ๒๒๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๒ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....

(นายทวี อรัญศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

๒.๑.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

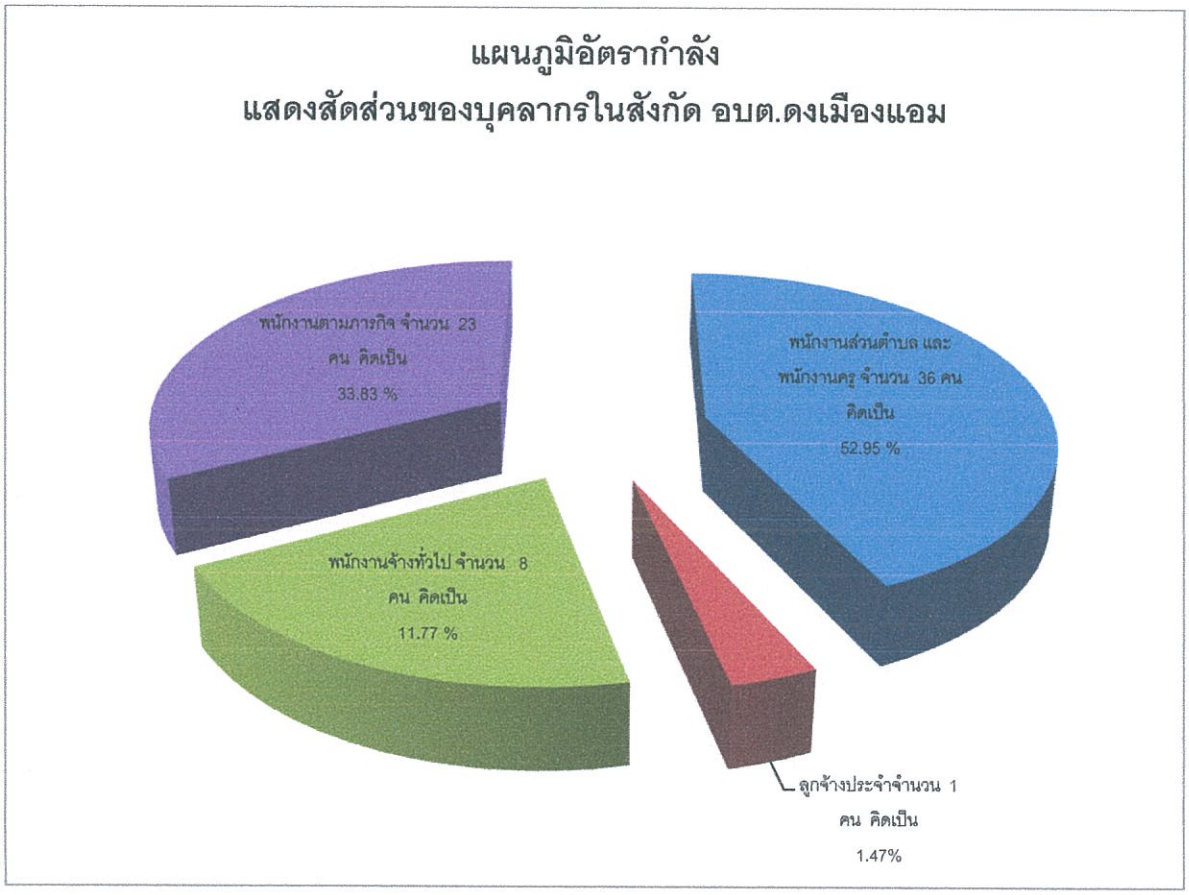
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

มติ ก.อบต.จังหวัดชอนแก่น
ครั้งที่ 10 / 2567
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

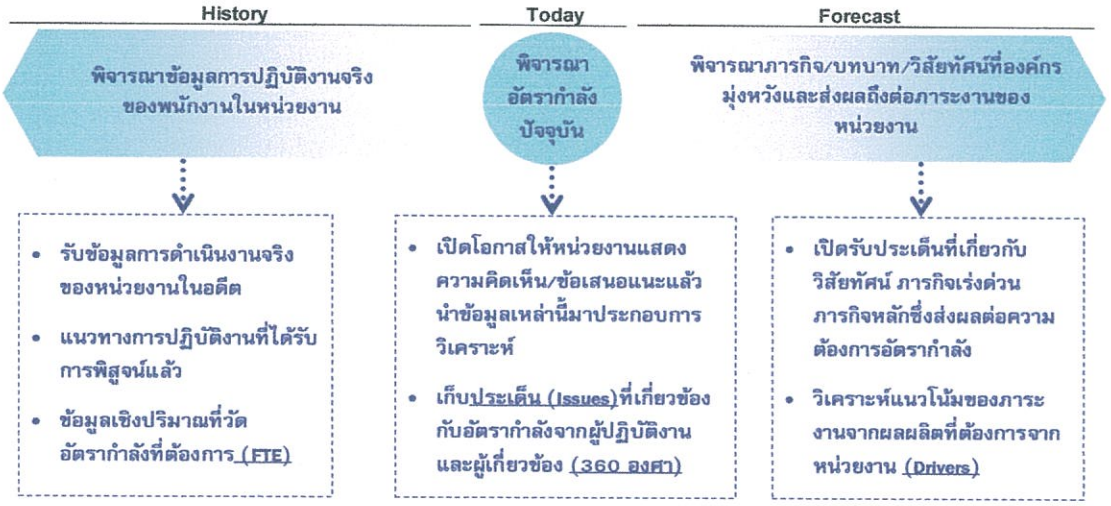
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมา ตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์ประสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

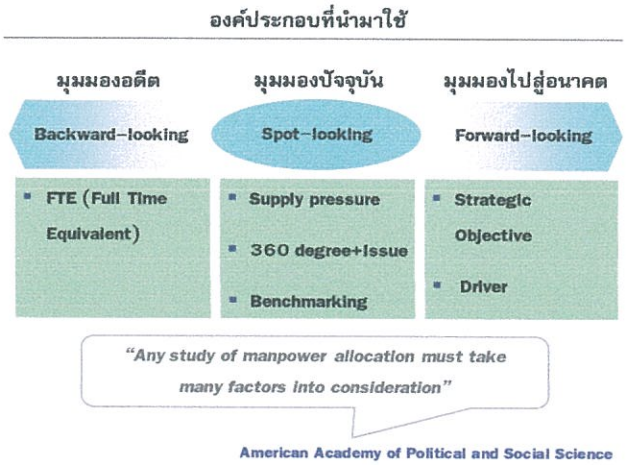




จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ใน ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงเมืองแอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

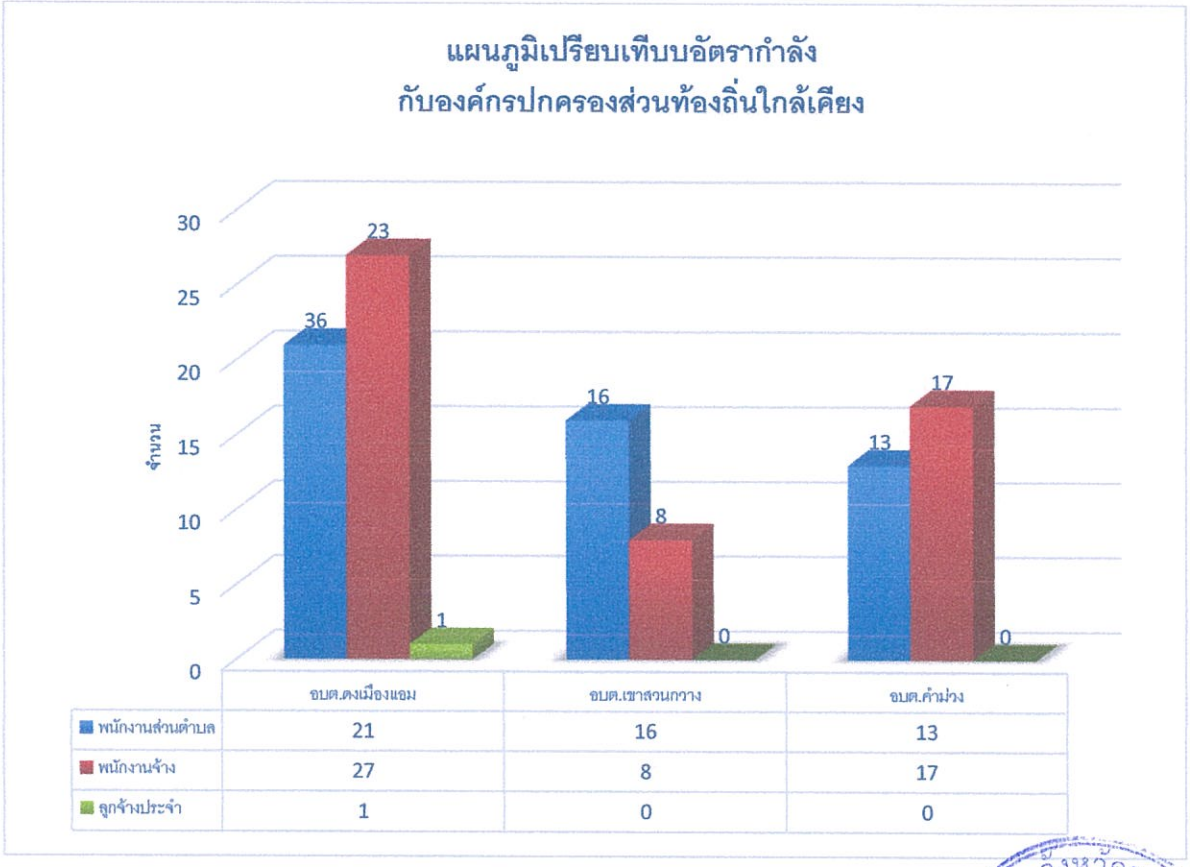
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน



■ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายก รองนายก ปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวาง และองค์การบริหารส่วนตำบลคำม่วง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.ดงเมืองแอม	อบต.เขาสวนกวาง	อบต.คำม่วง
พนักงานส่วนตำบล	21	16	13
พนักงานจ้าง	27	8	17
ลูกจ้างประจำ	1	0	0

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสวนกวางและ องค์การบริหารส่วนตำบลคำม่วง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบกับการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงปริมาฯงานและงานที่ได้รับการถ่ายโอน องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จึงขอกำหนดอัตรากำลังตามแผนเดิม ในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำป ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ

มติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค. ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ก.ค. ๒๕๖๙	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ยุบเลิก หรือกำหนดเพิ่ม ฯลฯ
ก.ค. ๒๕๖๙	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค. ๒๕๖๙	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย. ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย. ๒๕๖๙	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ดงเมืองแอม	
ก.ย. ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ต.ค. ๒๕๖๙	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม (Startegy Map) แบงออกเปนยุทธศาสตร์ตาง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง ดังนี้

๔.๑ ดานโครงสรางพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านชำรุด
- ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านแหล่งน้ำ

- ขาดระบบการบริหารจัดการน้ำที่ดี
- ปัญหาภัยแล้ง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคที่เพียงพอ

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจและความยากจน

- ประชาชนขาดรายได้นอกฤดูกาลทำการเกษตร
- กลไกด้านการตลาด ถูกตัดราคาจากพ่อค้าคนกลาง

๔.๔ ดานสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๔.๕ ดานการศาสนา วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

- วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นหลัง
- ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดงเมืองแอม คือ ***"ตำบลดงเมืองแอมมีระบบบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

อบต.จังหวัดขอนแก่น
มติ ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลดงเมืองแอม เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลดงเมืองแอม ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาชุมชนน่าอยู่

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้ชุมชนปลอดภัย ปลอดยาเสพติด และปลอดอบายมุข โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับ ทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพและคุณธรรมนำความรู้และเข้าถึงแหล่งความรู้ที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๔ เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นด้วยมิติทางศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๕ อนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และค่านิยมที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๖ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและการควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟู สมรรถนะทางร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๗ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา กติกาสังคม และสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ พัฒนาส่งเสริมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างครบวงจรตั้งแต่การผลิต การออกแบบการบรรจุภัณฑ์และการตลาด

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรอย่างครบวงจร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ พัฒนาส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น
รับที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๖ เพิ่มศักยภาพโอกาสแก่คนยากจนและผู้ด้อยโอกาส

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๗ สงเคราะห์ และช่วยเหลือแก่ผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสในด้านที่อยู่อาศัยและการดำรงชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๘ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนว ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๙ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ อนุรักษ์ ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๓ พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๔ การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๑ เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและวัฒนธรรมธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ พัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๓ พัฒนาสมรรถนการทำงานของบุคลากร อบต.ดงเมืองแอมทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงินการคลัง และงบประมาณของ อบต.ดงเมืองแอมให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยเพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม คือ “ชุมชนน่าอยู่ มีเศรษฐกิจพอเพียง”

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการ
๓. การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๘. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๙. การพัฒนาเด็กและเยาวชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๓๒	๐	๐	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	(๒๕,๑๔๐ x ๑๒) ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		กองช่าง						**กองช่าง**				
๓๓	นายกัมพล ขันติวีรวัฒน์	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมการก่อสร้าง	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๒,๒๑๐+๓% x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
		งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง						**งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง**				
๓๔	๐	๐	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	นายธีระพล เย็นวัฒนา	ปวส.(ก่อสร้าง)	๐๕-ภ-๐๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๗๐,๓๖๐ (๒๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๐,๓๖๐
๓๖	นายประวุฒิ นารีจันทร์	ปวส.(ไฟฟ้า)	๐๕-ภ-๐๑๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๓๗	นายสุเนตร โนนสว่าง	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐๕-ภ-๐๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๓๘	นายปัญญา ฉายาภักดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๕-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	๐	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐๕-ท-๐๐๗	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		งานควบคุมอาคาร						**งานควบคุมอาคาร**				

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๔๐	นายชนม์ณภัทร จันดาอ่อน	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๐๓๐+๓% x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๔๑	นางสาวธัญญกร คำกุณา	ปวส.(ช่างโยธา)	๐๕-ภ-๐๑๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๒	○	○	๐๕-ท-๐๐๘	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๗	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		งานสำรวจและออกแบบ						งานสำรวจและออกแบบ				
๔๓	○	○	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	นายวศิน สอนจันทร์	ปวส.(ออกแบบการผลิต)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๖,๙๖๐+๓% x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๔๕	○	○	๐๕-ภ-๐๑๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	○	○	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๔๗	นางสาวนภาพร พลพุฒ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	○ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	○ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๔,๙๙๐+๓% x ๑๒)	-	-	๕๕๖,๐๘๐
		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				

รับ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๕๗	นางยุพาภรณ์ ฉายาพัตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๒	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๒	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๗๖,๖๘๐ (๓๑,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๘	๐	๐	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๙	นางสุนิตย์ สุพันธ์คุ้ม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๐๘-ภ-๐๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๖๐	นางสาวมาตา นามคัณที	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๐๘-ภ-๐๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๖๑	-	-	-	-	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
		งานบริหารการศึกษา						**งานบริหารการศึกษา**				
๖๒	-	-	-	-	-	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๖๓	-	-	-	-	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม						**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม**				
๖๔	๐	๐	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม)	-	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม)	-	- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจาก สถ.
๖๕	๐	๐	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๓-๘๗๖	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๓-๘๗๖	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๔๒,๓๖๐			(เงินอุดหนุน)

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๖๖	นางลัดดาวรรณ์ ศรีทรงยาด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๘	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๘	ครู (ปฐมวัย)	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๓๗๘,๙๖๐ (๓๑,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๗	นางสาวกิติยาภรณ์ นินทะราช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๓(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๘	นางสาววันทนา กุลใบ	ปวส.	๐๘-๑-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๔(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๙	นางสาวศุภลักษมี สีกงพาน	ปริญญาตรี(การบัญชี)	๐๘-ภ-๐๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๗๐	นางลาวัลย์ฉวี เมตตาเหลา	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๓๙,๐๘๐+๓% x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล ดงเมืองแอม เป็นหน่วยงานที่ประสานความร่วมมือระหว่างสาธารณสุขตำบลและอำเภอเพื่อให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง และยังเป็นหน่วยงานแรกของอำเภอที่นำร่องโครงการจัดรถบริการเคลื่อนที่ ๑๖๖๙ ร่วมกับโรงพยาบาลเขาสวนกวาง เพื่อออกบริการประชาชน พร้อมทั้งปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นให้มีความทันสมัย รวมถึงส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถอยู่เป็นประจำ

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

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ส่วนที่ ๒

⇨การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

⇨การกำหนดตำแหน่งพนักงาน อบต.และลูกจ้างประจำ

⇨การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้วตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๔๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๕ และข้อ ๒๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม



นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เละเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะโดยเฉพาะเป็นการกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ

(๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

(๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ

(๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

(๖) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๗) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๘) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

(๙) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๒) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

(๓) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก

(๔) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๕) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๗) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง

(๘) การพัฒนาบุคลากร

(๙) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

(๑๐) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๑) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๑๒) การดำเนินคดี ฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๓) การสอบสวนและวินัยพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย

(๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

(๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย

(๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย

(๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งที่อาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่

(๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย

(๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10 / 2567
เมื่อวันที่ ๑๓ มิ.ย. ๒๕๖๗
เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

(๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

(๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย

(๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

(๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน

(๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

(๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

(๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน

(๒) การดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ

(๓) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน

(๔) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

(๕) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

(๖) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน

(๗) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๘) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล

(๙) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ

(๑๐) การส่งเสริมอาชีพ

(๑๑) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ

(๑๒) การส่งเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง

(๑๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานจดทะเบียนพาณิชย์

(๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน

(๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

(๓) งานเก็บรักษาเงิน

(๔) งานการบัญชี

(๕ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย

(๖) งานงบการเงินและงบทดลอง

(๗) งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

(๘) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

(๙) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ

(๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

(๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

(๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

(๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

(๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี

(๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

(๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด

(๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

(๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

(๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้

(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การซื้อและการจ้าง

(๒) การซ่อมและบำรุงรักษา

(๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ

(๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ

(๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

(๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ – ครุภัณฑ์

(๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา

(๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี

(๙) การหาข้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ

(๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี

(๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ

(๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง

(๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า

(๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา

(๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การพิจารณาอนุญาตให้ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอนอาคารหรือเคลื่อนย้ายอาคาร

(๒) ตรวจสอบความถูกต้องของการแจ้งการใช้ประโยชน์ที่ดินตามกฎกระทรวง

(๓) ควบคุมการตรวจสอบการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน และการเคลื่อนย้ายอาคารให้ถูกต้องตามแผนผังบริเวณ แบบแปลนและรายการประกอบแบบที่ได้รับอนุญาต ตลอดจนวิธีการหรือเงื่อนไขที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นกำหนดไว้ในใบอนุญาต

(๔) ตรวจสอบดำเนินการกับผู้กระทำผิด หรือฝ่าฝืนพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๓

(๕) ตรวจสอบและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในกรณีที่มีการประกอบกิจการ หรือ การก่อสร้างดัดแปลงใช้หรือเปลี่ยนการใช้อาคาร

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

(๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม

(๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๖) การศึกษาวิเคราะห์ทางด้านวิศวกรรม

(๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

(๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน

(๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา

(๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา

(๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

(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) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานกิจการโรงเรียน (โรงเรียนอนุบาลตำบลดงเมืองแอม) มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลตำบลดงเมืองแอม

(๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน

(๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานบริหารการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม)

(๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม

(๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน

(๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10/2567
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

(๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ

(๓) ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ

(๔) ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

(๕) ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี

(๖) ตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ

(๗) ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน

(๘) ตรวจสอบรายละเอียด งบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายรวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

(๙) ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

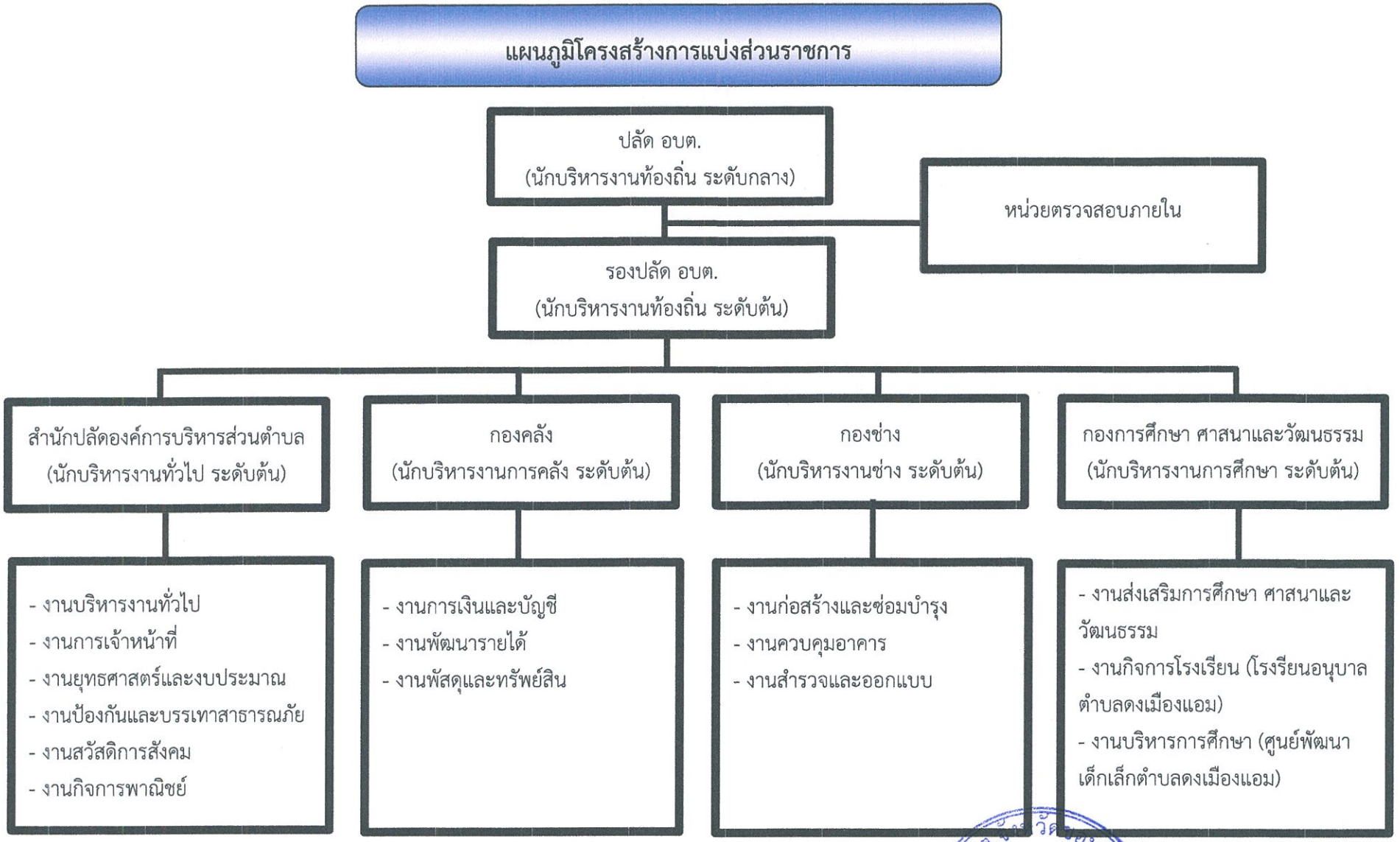
(ลงชื่อ).....

(นายทวี อรัญศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ... ☑ ให้ชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



สภา อบต. ครั้งที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๔๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๒, ๑๘, ๓๖๕, ๓๖๖, ๓๖๗ และข้อ ๓๖๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๔๖๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๒ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....

(นายทวี อรัญศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม



ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	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	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานบริหารงานทั่วไป				
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๑	คุณวุฒิ	๑	
๖	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๒	ทักษะ	๑	
๗	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๓	ทักษะ	๑	
๘	คนงานประจำรถขยะ	-	ทักษะ	๑	ยุบเลิก
๙	คนงาน	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๑	ทั่วไป	๑	
๑๐	คนงาน	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๒	ทั่วไป	๑	
๑๑	ยาม	-	ทั่วไป	๑	ยุบเลิก
๑๒	นักการ	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๓	ทั่วไป	๑	
๑๓	คนงาน	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๔	ทั่วไป	๑	
	งานการเจ้าหน้าที่				
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ				
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๔	คุณวุฒิ	๑	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๖	คุณวุฒิ	๑	



ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	หมายเหตุ
	งานสวัสดิการสังคม				
๒๐	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๗	คุณวุฒิ	๑	
	งานจดทะเบียนพาณิชย์				
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	กองคลัง				
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานการเงินและบัญชี				
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	ลูกจ้างประจำ				
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-ล-๐๐๑	-	๑	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๐๘	คุณวุฒิ	๑	
	งานพัฒนารายได้				
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๐๙	คุณวุฒิ	๑	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๑๐	คุณวุฒิ	๑	
	กองช่าง				
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง				

มติ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	หมายเหตุ
๓๔	นายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๑	คุณวุฒิ	๑	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๒	คุณวุฒิ	๑	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๓	ทักษะ	๑	
๓๘	คนงาน	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๕	ทั่วไป	๑	
๓๙	คนงาน	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๖	ทั่วไป	๑	
	งานควบคุมอาคาร				
๔๐	นายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๔	คุณวุฒิ	๑	
๔๒	คนงาน	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๗	ทั่วไป	๑	
	งานสำรวจและออกแบบ				
๔๓	วิศวกรโยธา	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๔๔	นายช่างเขียนแบบ	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้าง				
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๑๕	คุณวุฒิ	๑	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๔๘	นักสันทนาการ		ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	ปง./ชง.	๑	ปรับเกลี่ยมาจากกองคลัง
	พนักงานจ้าง				
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๖	ทักษะ	๑	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๗	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	หมายเหตุ
	งานกิจการโรงเรียน				
๕๒	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๘	คุณวุฒิ	๑	
	โรงเรียนอนุบาลตำบลดงเมืองแอม				
๕๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจาก สถ.
๕๕	ครู (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๐	ค.ศ.๓	๑	เงินอุดหนุน
๕๖	ครู (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๑	ค.ศ.๒	๑	เงินอุดหนุน
๕๗	ครู (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๒	ค.ศ.๒	๑	เงินอุดหนุน
๕๘	ครูผู้ช่วย	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๓	ครูผู้ช่วย	๑	เงินอุดหนุน
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๙	คุณวุฒิ	๑	
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๐	คุณวุฒิ	๑	
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๑	คุณวุฒิ	๑	
	งานบริหารการศึกษา				
๖๒	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๒	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม				
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจาก สถ.
๖๕	ครู (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๖	ค.ศ.๒	๑	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๘	ค.ศ.๒	๑	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง				
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๓(ถ)	ทักษะ	๑	เงินอุดหนุน
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๔(ถ)	ทักษะ	๑	เงินอุดหนุน
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๕	ทักษะ	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10/2564
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๔
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....

(นายทวี อรัญศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม
ที่ ๕๘/ ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐- ๒๕๗๒

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๔๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....
(นายทวี อรัญศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม



บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม ที่ /๒๕๖๙ ลงวันที่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายพิเชษฐ์ เพ็งพักตร์	ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๑,๒๘๐ (๕๖,๗๓๐+๓% x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๖๙,๒๘๐
๒	นายศุภกร ศิริสุทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
		สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	นางสาวกัลยาณี พิมพ์แน่น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๓,๕๘๐+๓% x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
		งานบริหารทั่วไป						งานบริหารงานทั่วไป				
๔	นายจิรศักดิ์ ใจอ่อน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๐,๗๗๐+๓% x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๕	นางสาวอรอนงค์ นามวงษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	๐๑-ก-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๘๐
๖	นายไชยา พลเคน	ประถมศึกษา	๐๑-ก-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

๗	นาย วัชรพงษ์ กะพันพล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ภ-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๘๘๐ (๑๖,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๘๘๐
๘	๐	๐	๐๑-ภ-๐๐๔	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๙	นางสาวปาณิศา อุ่นสำโรง	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๐๑-ท-๐๐๑	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางธิดาพร วังหล้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๒	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	๐	๐	๐๑-ท-๐๐๓	ยาม	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๑๒	นาย เสด็จ มาตรคำมี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๔	นักการ	-	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๓	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวขวัญจิรา อันทปัญญา	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๑-ท-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		งานการเจ้าหน้าที่						**งานการเจ้าหน้าที่**				
๑๔	นางสาวนารี ภาพันธ์	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๗,๔๑๐ +๓%x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
		งานนโยบายและแผน						**งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**				
๑๕	นางสาวชุติกาญจน์ แก้วโลก	รัฐศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๐,๗๗๐+๓% x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๑๖	นางสาวกิรติญา ลุนหล้า	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๘,๗๒๐	-	-	๒๘๘,๗๒๐

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10 / 2559
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

									(๒๔,๐๖๐ x ๑๒)			
		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๗	นาย.สิทธิพงศ์ วงษ์ชาลี	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรมเทคนิคการผลิต)	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๑,๙๖๐	-	-	๒๖๑,๙๖๐
									(๒๑,๑๙๐+๓% x ๑๒)			
๑๘	นาย.ปรีชา วังหล้า	ปวส. (ไฟฟ้า)	๐๑-ก-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
									(๑๙,๑๖๐ x ๑๒)			
๑๙	นาย.วีระพงษ์ สุครีบ	ปวส. (เครื่องกล)	๐๑-ก-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๐๕,๘๐๐	-	-	๒๐๕,๘๐๐
									(๑๗,๑๕๐ x ๑๒)			
		งานสวัสดิการสังคม						งานสวัสดิการสังคม				
๒๐	นางปุณณดา นนทสี	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	๔๙๗,๖๔๐
									(๔๐,๒๖๐+๓% x ๑๒)			
๒๑	นางสาวเตือนเพ็ญ เสาศิริ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-ก-๐๐๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๗๒๐	-	-	๒๒๘,๗๒๐
									(๑๙,๐๖๐ x ๑๒)			
		งานกิจการพาณิชย์						งานกิจการพาณิชย์				
๒๒	นางสาวศิวรัตน์ ภูมิวงศ์	บริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๗,๒๔๐	-	-	๒๖๗,๒๔๐
									(๒๑,๖๒๐+๓% x ๑๒)			
		กองคลัง						กองคลัง				
๒๓	นางยุพินญา มะลิงาม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐	-	-	๖๐๒,๕๒๐
									(๔๘,๗๔๐+๓% x ๑๒)			
		งานการเงินและบัญชี						งานการเงินและบัญชี				

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๙
เมื่อวันที่
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๒๔	นางสาวสายชน ศรีไส	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๗,๔๑๐+๓% x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๒๕	๐	๐	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางสาววทันยา สุครีบ	ปวส. (บริหารธุรกิจการบัญชี)	๐๔-ก-๐๐๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๕-๓-๐๔-ก-๐๐๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๗,๑๒๐ (๑๔,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๗,๑๒๐
๒๗	นางดวงจิตร นามสีฐาน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐๔-ล-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๕-๓-๐๔-ล-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐
		งานพัฒนารายได้						**งานพัฒนารายได้**				
๒๘	นางสาวชฎาพร พลบำรุง	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๓,๘๘๐+๓% x ๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๒๙	นางแพรพิไล เพ็ชรสูงเนิน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐๔-ก-๐๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๐๕-๓-๐๔-ก-๐๐๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๒๗,๔๘๐ (๒๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๗,๔๘๐
		งานพัสดุและทรัพย์สิน						**งานพัสดุและทรัพย์สิน**				
๓๐	นางสาวบุษบา โสณะโชติ	ปริญญาตรี บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๑,๕๐๐+๓% x ๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๓๑	นางสาวธนพร สุโพธิ์ใหม่	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-ก-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๐๕-๓-๐๔-ก-๐๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๐๑,๖๘๐ (๒๕,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๑,๖๘๐
๓๒	๐	๐	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

มติ ก.อบต.จังหวัดชอนแก่น
ครั้งที่ 10/2564
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๔
☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

		กองช่าง						กองช่าง				
๓๓	นายกัมพล ขันติวีรวัฒน์	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมการก่อสร้าง	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๒,๒๑๐+๓% x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
		งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง						งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง				
๓๔	๐	๐	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	นายธีระพล เย็นวัฒนา	ปวส.(ก่อสร้าง)	๐๕-ก-๐๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๕-ก-๐๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๗๐,๓๖๐ (๒๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๐,๓๖๐
๓๖	นายประวุฒิ นารีจันทร์	ปวส.(ไฟฟ้า)	๐๕-ก-๐๑๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-๓-๐๕-ก-๐๑๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๓๗	นายสุเนตร โนนสว่าง	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐๕-ก-๐๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๐๕-๓-๐๕-ก-๐๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๓๘	นายปัญญา ฉายาภักดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๕-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	๐	มัธยมศึกษาตอนต้น	๐๕-ท-๐๐๗	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		งานควบคุมอาคาร						งานควบคุมอาคาร				
๔๐	นายชนม์ณภัทร จันดาอ่อน	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๐๓๐+๓% x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๔๑	นางสาวธัญญกร คำกุณา	ปวส.(ช่างโยธา)	๐๕-ก-๐๑๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๕-ก-๐๑๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๔๒	๐	๐	๐๕-๓-๐๐๘	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๕-๓-๐๐๗	คนงาน	-	(๑๓,๙๒๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		งานสำรวจและออกแบบ						**งานสำรวจและออกแบบ**				
๔๓	๐	๐	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	นายวศิน สอนจันทร์	ปวส.(ออกแบบการผลิต)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๖,๙๖๐+๓% x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๔๕	๐	๐	๐๕-ก-๐๑๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๐๕-๓-๐๕-ก-๐๑๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	๐	๐	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**				
๔๗	นางสาวนภาพร พลพุฒ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๐ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	๐ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๔,๙๙๐+๓% x ๑๒)	-	-	๕๕๖,๐๘๐
		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**				
๔๘	-	-	-	-	-	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๙	๐	๐	๐๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๐	นายจิระวัฒน์ ม่วงศิลา	ประถมศึกษา	๐๘-ก-๐๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๗,๕๖๐			๑๘๗,๕๖๐

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๕๑	-	-	-	-	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(๓๕,๖๓๐ x ๑๒) -	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
		งานกิจการโรงเรียน						**งานกิจการโรงเรียน**				
๕๒	นางมยุรี นามมะณี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๗,๔๑๐+๓% x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๕๓	นางวิยดา จันทะรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๘-ภ-๐๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๓๒,๖๔๐ (๒๗,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๒,๖๔๐
		โรงเรียนอนุบาลตำบลดงเมืองแอม						**โรงเรียนอนุบาลตำบลดงเมืองแอม**				
๕๔	○	○	-	○ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	-	○ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจาก สถ.
๕๕	นางกัญญา มาตรคำมี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๐	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๐	ครู (ปฐมวัย)	-	๔๗๔,๒๔๐ (๓๙,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๖	นางถวิล มูลมา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๑	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๑	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๘๔,๑๒๐ (๓๒,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๗	นางยุพาภรณ์ ฉายาพัตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๒	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๒	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๗๖,๖๘๐ (๓๑,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๘	○	○	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๖๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๙	นางสุนิตย์ สุพันธ์คุ้ม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๐๘-ภ-๐๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๖๐	นางสาวมาตา นามคัณที	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๐๘-ก-๐๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๖๑	-	-	-	- -	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
		งานบริหารการศึกษา						งานบริหารการศึกษา				
๖๒	-	-	-	- -	-	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๖๓	-	-	-	- -	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม				
๖๔	๐	๐	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม)	-	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดงเมืองแอม)	-	- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับงบประมาณจาก สถ.
๖๕	๐	๐	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๖	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๖	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	นางลัดดาวรรณ์ ศรีทรงยาด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๘	ครู	-	๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๘๗๘	ครู (ปฐมวัย)	-	๓๗๘,๙๖๐ (๓๑,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๗	นางสาวกิติยาภรณ์ นินทะราช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๘-๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๒๓(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๘	นางสาววันทนา กุลใบ	ปวส.	๐๘-๑-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ก-๐๒๔(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๙ / ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๖๙	นางสาวศุภลักษมี สีกงพาน	ปริญญาตรี(การบัญชี)	๐๘-ภ-๐๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๕,๑๖๐	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๗๐	นางลาวัลย์ฉวี เมตตาเหลา	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	(๑๕,๔๓๐ x ๑๒) ๔๘๓,๑๒๐ (๓๙,๐๘๐+๓% x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐

ขอรับรองว่ากรอบอัตรากำลังข้างต้นที่ปรากฏตามเอกสารหลักฐาน เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันจริง

(ลงชื่อ).....ตรวจสอบถูกต้อง
(นายพิเชษฐ์ เพ็งพักตร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

(ลงชื่อ).....รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นายทวี อรัญศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น
สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ