

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส  
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดชลบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



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

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสัมฤทธิ์ เชื้อสาวลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส





## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นไปตามความต้องการและสภาพปัญหาของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส  
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๔๕

\*\*\*\*\*





# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องการปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการดำเนินงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ



บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลหนองน้ำใส

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการจัดคนให้เข้ากับงาน (PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB) เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๗ ใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (GOOD GOVERNANCE)





**๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แบ่งพิจารณาเป็นด้านต่างๆ ดังนี้**

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ - ตำบล - หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างในซอยตามหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าแรงงานต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ

**๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- ๒.๕ ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
- ๒.๗ ปัญหาขาดแคลนที่ทำกิน

**๓. ปัญหาด้านสังคม**

- ๓.๑ ปัญหาไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ ปัญหาไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ ปัญหาประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๓.๔ ปัญหาการเล่นการพนัน
- ๓.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๖ ปัญหาผู้สูงอายุ
- ๓.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

**๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร**

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บบรายได้
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๔.๔ ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียง

**๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๕.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๕ ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ บางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้  
อุปโภค - บริโภคได้
- ๕.๖ ปัญหาสองข้างทางยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

**๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ**

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๖.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๖.๔ ปัญหาขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

**๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข**

- ๗.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ



- ๗.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญ
- ๗.๔ ปัญหาหลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๘. **ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
  - ๘.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
  - ๘.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
  - ๘.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
  - ๘.๔ ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๙. **ปัญหาด้านอื่น ๆ**
  - ๙.๑ ปัญหาการไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล
  - ๙.๒ ปัญหาอาคารที่ทำการสำนักงานแออัด คับแคบ
  - ๙.๓ ปัญหาห้องน้ำสำหรับพนักงานส่วนตำบลมีไม่เพียงพอ

#### **๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

##### **๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามข้างทาง
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

##### **๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

##### **๓. ความต้องการด้านสังคม**

- ๓.๑ จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน
- ๓.๒ จัดสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ จัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อให้ประชาชนรวมตัวกันหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- ๓.๔ ส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อแก้ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๕ จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- ๓.๖ จัดโครงการรณรงค์และส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

##### **๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร**

- ๔.๑ เร่งรัดการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ จัดโครงการรณรงค์การไม่ซื้อสิทธิ ไม่ขายเสียง
- ๔.๔ การรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

##### **๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ จัดให้มีที่ทิ้งและที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๔ ปัญหาคลองชลประทาน แหล่งน้ำตามธรรมชาติ บางฤดูกาล ไม่สามารถนำมาใช้  
อุปโภค - บริโภคได้
- ๕.๖ ปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพสองข้างทาง สัจจรไปมาให้สวยงาม น่ามอง





## ๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ จัดหาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร อย่างเพียงพอ
- ๖.๒ การขุดลอกคูคลอง ที่มีวัชพืช และตื้นเขิน เพื่อใช้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำได้อย่างเพียงพอ
- ๖.๓ จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๖.๔ จัดให้มีระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ จัดทำโครงการความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๗.๓ หาแนวทางในการป้องกันเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญ
- ๗.๔ จัดให้มีโครงการหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึง

## ๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชน
- ๘.๒ จัดให้มีสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๘.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๘.๔ ส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๙. ความต้องการด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ การจัดบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

### ๔.๑. ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตั้งอยู่ทางทิศใต้อำเภอบ้านไผ่ ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับ อบต.ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่และ เทศบาลตำบลในเมือง
ทิศใต้	ติดต่อเขต อบต.บ้านหัน
ทิศตะวันออก	ติดต่อเขต อบต.หินตั้งและ อบต.แคนเหนือ
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขต อบต.หนองน้ำใสและ อบต.โนนแดง

### ๔.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๑๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๒๑ ตารางกิโลเมตร

### ๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะรูปร่างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีรูปร่างเป็นแนวยาวจากทิศเหนือมาทางใต้ มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓ ตัดผ่านทางตอนเหนือของตำบลในแนวตะวันตก-ตะวันออก (ผ่านหมู่ที่ ๑,๘,๙ ตามลำดับ) และถนนเร่งรัดพัฒนาชนบท (รพช.) หนองน้ำใส - แคนเหนือ ตัดผ่านทางตะวันออกของตำบลในแนวเหนือ-ใต้ (ผ่านหมู่ที่ ๑,๒ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังมีทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือตัดผ่านทางตะวันตกของตำบล

### ๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๘ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือนในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร



**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑ - ๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาวอากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนองอากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

#### ๔.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๘๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๐% และดินเค็มประมาณ ๕%

#### ๔.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค - บริโภค ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน

**๔.๖ ป่าไม้** เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นป่าสาธารณะ ๕๒๐ ไร่ รวมทั้งมีต้นไม้ที่ประชาชนปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

#### ๔.๗.ด้านการเมืองการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้จัดตั้งหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน ๑๐ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ๓,๘๑๐ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๔,๗๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๕

ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จากผลการประชุมทุกครั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อสม. และกรรมการหมู่บ้าน และโครงการอื่น ๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนให้มากที่สุด

#### ๔.๘ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๑๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๒๑ ตารางกิโลเมตร และมีพื้นที่ติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่และ เทศบาลตำบลในเมือง
ทิศใต้	ติดต่อเขต อบต.บ้านหัน
ทิศตะวันออก	ติดต่อเขต อบต.หินตั้งและ อบต.แคนเหนือ
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขต อบต.หนองน้ำใสและ อบต.โนนศิลา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แบ่งเขตการปกครองดังนี้

ตำบลหนองน้ำใส แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองน้ำใส
- หมู่ที่ ๒ บ้านสำโรง
- หมู่ที่ ๓ บ้านแคนใต้





- หมู่ที่ ๔ บ้านเหมือดแอ่
- หมู่ที่ ๕ บ้านเก่าหัวนา
- หมู่ที่ ๖ บ้านหนองตอกเกี้ยว
- หมู่ที่ ๗ บ้านนาโน
- หมู่ที่ ๘ บ้านหนองนกเขียน
- หมู่ที่ ๙ บ้านกม.๑๖
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนสะอาด
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองน้ำใส

**๔.๙ การเลือกตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งทั้งตำบลหนองน้ำใส เป็น ๑๒ เขตเลือกตั้ง ดังนี้

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ บ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ บ้านสำโรง หมู่ที่ ๒
- เขตเลือกตั้งที่ ๓ บ้านแคนใต้ หมู่ที่ ๓
- เขตเลือกตั้งที่ ๔ บ้านเหมือดแอ่ หมู่ที่ ๔
- เขตเลือกตั้งที่ ๕ บ้านเก่าหัวนา หมู่ที่ ๕
- เขตเลือกตั้งที่ ๖ บ้านหนองตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๖
- เขตเลือกตั้งที่ ๗ บ้านนาโน หมู่ที่ ๗
- เขตเลือกตั้งที่ ๘ บ้านหนองนกเขียน หมู่ที่ ๘
- เขตเลือกตั้งที่ ๙ บ้านกม.๑๖ หมู่ที่ ๙
- เขตเลือกตั้งที่ ๑๐ บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๑๐
- เขตเลือกตั้งที่ ๑๑ บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ ๑๑
- เขตเลือกตั้งที่ ๑๒ บ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑๒

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงานการช่วยเหลืองานขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ

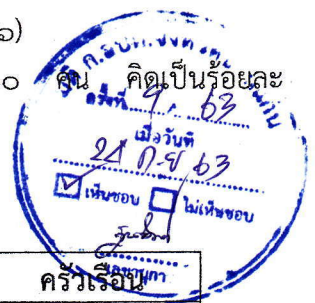
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๔,๗๓๖ คน
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ๓,๘๑๐ คน

๘๐.๔๕

**๔.๑๐ ประชากร**

**๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร**

หมู่ที่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	หนองน้ำใส	๒๙๕	๓๑๖	๖๑๑	๒๑๓
๒	สำโรง	๓๘๓	๔๐๒	๗๘๕	๒๒๘
๓	แคนใต้	๑๙๘	๒๐๑	๓๙๙	๑๐๙
๔	เหมือดแอ่	๒๕๓	๒๘๖	๕๓๙	๑๓๔
๕	เก่า - หัวนา	๒๒๐	๒๑๓	๔๓๓	๑๒๒
๖	หนองตอกเกี้ยว	๓๔๖	๓๖๙	๗๑๕	๑๕๙



๗	นาโน	๓๐๐	๒๙๘	๕๙๘	๑๕๘
๘	หนองนกเขียน	๓๒๓	๓๐๒	๖๒๕	๒๐๗
๙	กม.๑๖	๑๗๘	๑๗๐	๓๔๘	๑๒๐
๑๐	โนนสะอาด	๑๖๒	๑๖๕	๓๒๗	๗๕
๑๑	โนนสวรรค์	๒๕๒	๒๒๒	๔๗๔	๑๓๐
๑๒	หนองน้ำใส	๓๑๒	๒๘๙	๖๐๑	๒๐๘
รวมทั้งสิ้น		๓,๒๒๒	๓,๒๓๓	๖,๔๕๕	๑,๘๖๓

หมายเหตุ ข้อมูลสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง การตรวจสอบบ้านจากทะเบียนบ้าน  
ข้อมูลของวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

#### ๔.๑๑ สภาพทางสังคม

##### ๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนบ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑ บ้านหนองน้ำใส
- โรงเรียนไตรมิตรประชาบำรุง หมู่ที่ ๓ บ้านแคนใต้
- โรงเรียนหนองตอกเกี้ยวหน้าประชาสรรค์ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองตอกเกี้ยว
- โรงเรียนแก่นาโนมีวิทยา หมู่ที่ ๗ บ้านนาโน

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่

- วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๑ แห่ง ได้แก่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.หนองน้ำใส) ๑ แห่ง

##### ๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน/ตำบล ๒ แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองน้ำใส หมู่ที่ ๓ มีเจ้าหน้าที่ ๔ คน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาโน หมู่ที่ ๗ มีเจ้าหน้าที่ ๓ คน

#### ๔.๑๒ ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อกับอำเภอบ้านไผ่ ตำบลหนองน้ำใสมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลโดยมีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓ อยู่ทางทิศเหนือของตำบล
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ อยู่ทางทิศตะวันตกของตำบล

การติดต่อคมนาคมภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ

- ถนนมิตรภาพซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓ ใน ม.๑, ม.๘, ม.๙
- ถนนลาดยางซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ใน ม.๗ ติดต่อกับ ม.๕, ม.๖ ม.๔ และ ม.๓

##### ๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน ๑,๘๖๓ ครัวเรือน







มัสยิด/โบสถ์/ศาลเจ้า	๒	แห่ง ได้แก่
- โบสถ์วัดสว่างชัยศรี		หมู่ที่ ๑ บ้านหนองน้ำใส
- โบสถ์วัดโนนทอง		หมู่ที่ ๓ บ้านแคนใต้

## ๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือนมกราคม งานประเพณีบุญกุ่มข้าวใหญ่และของดีอำเภอบ้านไผ่  
 ช่วงเดือนเมษายน งานประเพณีวันสงกรานต์และสงฆ์ผู้สูงอายุ  
 ช่วงเดือนพฤษภาคม งานประเพณีบุญบั้งไฟ  
 ช่วงเดือนกันยายน งานประเพณีบุญทอดเทียนโสม  
 ช่วงเดือนพฤศจิกายน งานประเพณีลอยกระทง

## ๔.๑๖ ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๑.แหล่งน้ำ

#### ๑.๑) แหล่งน้ำธรรมชาติ

##### ลำห้วย

- ลำห้วยกุดแคน ไหลผ่าน ม.๒ , ม. ๓ , ม.๔
- ลำห้วยวังขอนขาว ไหลผ่าน ม.๔
- ลำห้วยวังขอนแดง ไหลผ่าน ม.๖
- ลำห้วยโสกชาติ ไหลผ่าน ม.๑, ม.๒
- ลำห้วยเตาเหล็ก ไหลผ่าน ม.๗
- ลำห้วยสิม/หมากแดง ไหลผ่าน ม.๑,๑๒

##### บึง / หนอง

- หนองน้ำใส ม.๑ พื้นที่ประมาณ ๔ ไร่
- หนองบ่อ ม.๑ พื้นที่ประมาณ ๕๔ ไร่
- หนองท่าเลิงสาธารณะประโยชน์ ม.๓(ขก๖๐๙) พื้นที่ ๓งาน ๘๗ ตารางวา
- หนองมน ม.๓ พื้นที่ประมาณ ๒ ไร่
- หนองแบนน้อยสาธารณะประโยชน์ ม.๔ (ขก๒๔๕๙) พื้นที่ ๑๐ไร่ ๒งาน ๔๓ ตารางวา
- หนองบ้านเก่า ม.๕ พื้นที่ประมาณ ๑๒ ไร่
- หนองกกโพธิ์ ม.๕ พื้นที่ประมาณ ๑ ไร่
- หนองแดงสาธารณประโยชน์(ขก๒๔๘๙) พื้นที่ ๒๐ไร่ ๑งาน ๒๐ ตารางวา

#### ๑.๒) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

##### ฝายน้ำล้น

- ฝาย มข. ม.๒ จำนวน ๑ แห่ง
- ฝายกุดแคน ม.๓ จำนวน ๑ แห่ง
- ฝาย มข. ม.๔ จำนวน ๑ แห่ง
- ฝายวังขอนแดง ม.๔ จำนวน ๑ แห่ง
- ฝาย มข. ม.๖ จำนวน ๓ แห่ง

##### ถนนน้ำล้น

- ถนนน้ำล้นผ่านลำห้วยกุดแคน ม.๒
- ถนนน้ำล้นผ่านลำห้วยวังขอนขาว ม.๔
- ถนนน้ำล้นผ่านลำห้วยวังขอนแดง ม.๖





สระน้ำ

- สระน้ำวัดสว่างชัยศรี ม.๑ พื้นที่ประมาณ ๔ ไร่
- สระน้ำสาธารณะประโยชน์ ม.๒ พื้นที่ประมาณ ๓ ไร่
- สระเลิงหุ่มสาธารณะประโยชน์ ม.๓(ขก๖๐๖) พื้นที่ ๔ ไร่ ๒ งาน ๑๕ ตารางวา
- สระท้ายหนองแปนสาธารณะประโยชน์ม. ๔ (ขก๒๔๕๕) พื้นที่ ๒๕ ไร่ ๒ งาน ๓ ตารางวา
- สระโครงการอีสานเขียว ม. ๔ พื้นที่ประมาณ ๒ ไร่
- สระวัดโพธิ์ชัยบ้านเก่า ม.๕ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระบ้านเก่าใหญ่สาธารณะประโยชน์ม.๕ (ขก ๒๔๕๘) พื้นที่ ๖ไร่ ๓ งาน ๘๑ ตารางวา
- สระคุ้มหัวนา ม.๕ พื้นที่ประมาณ ๑ ไร่
- สระสาธารณะประโยชน์ม. ๕(ขก๒๔๕๗) พื้นที่ ๑๗ไร่ ๒งาน ๖๓ ตารางวา
- สระหนองไผ่ล้อมสาธารณะประโยชน์ ม.๖ (ขก๒๔๕๑) พื้นที่ ๓ไร่ ๗๘ ตารางวา
- สระวัด ม.๗ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระวัด ม.๘ พื้นที่ประมาณ ๑.๕ งาน
- สระน้ำวัด กม.๑๖ ม.๙ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระวัด ม.๑๐ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระน้ำหนองทุ่งมน ม.๑๑ พื้นที่ประมาณ ๒ งาน
- สระใหม่ ม.๑๑ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระหนองแก ม.๑๑ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระวัด ม.๑๑ พื้นที่ประมาณ ๑ งาน
- สระวัด ม.๑๑ พื้นที่ประมาณ ๒ งาน
- สระวัดเก่า ม.๑๒ พื้นที่ประมาณ ๕ ไร่

๒ พื้นที่ป่า

- ป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๒(ขก ๓๖๓๐) พื้นที่ ๕ ไร่ ๓งาน ๓๒ ๕/๑๐ตารางวา
- ป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๒(ขก ๒๐๖๒) พื้นที่ ๙๙ ไร่๒งาน ๓๓ ตารางวา
- ป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๒(ขก๑๘๓๘) พื้นที่ ๕๐ ไร่ ๒งาน ๙๗ตารางวา
- โนนเสื่อเขียวสาธารณะประโยชน์ ม.๓(ขก๖๐๔) พื้นที่ ๑๐ ไร่๒งาน ๓๕ ตารางวา
- โนนศาลาสาธารณะประโยชน์ ม.๓(ขก๒๔๖๙) พื้นที่ ๒ ไร่๑งาน ๙๑ ตารางวา
- โคกป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๔(ขก๒๔๙๔) พื้นที่ ๕๘ ไร่๓งาน ๓๑ ตารางวา
- ดอนกลางสาธารณะประโยชน์ ม.๔(ขก๒๔๕๔) พื้นที่ ๑ ไร่๑งาน ๗๕ ตารางวา
- ป่าช้าแบ่งสาธารณะประโยชน์ ม.๔(ขก๒๔๘๒) พื้นที่ ๑๖ ไร่๓งาน ๖๐ ตารางวา
- ดอนปู่ตาสาธารณะประโยชน์ ม.๔(ขก๒๔๙๓) พื้นที่ ๔๕ไร่๒งาน ๖๔ ตารางวา
- ที่เลี้ยงสัตว์สาธารณะประโยชน์ ม.๕(ขก๒๔๘๘) พื้นที่ ๕ ไร่ ๔๗ ตารางวา
- ที่ดินปู่ตาสาธารณะประโยชน์ ม.๕(ขก๒๔๙๐) พื้นที่ ๒๐ ไร่๒งาน ๘๗ ตารางวา
- ที่ทำเลเลี้ยงสัตว์สาธารณะประโยชน์ ม.๕ (ขก๒๔๙๑) พื้นที่ ๘๒ ไร่ ๗๕ ตารางวา
- ป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๖ (ขก๕๙๖) พื้นที่ ๗๑ ไร่๙๐ ตารางวา
- ป่าช้าสัตว์สาธารณะประโยชน์ ม.๖(ขก๒๔๕๒) พื้นที่ ๑ ไร่๑งาน ๓๘ ตารางวา
- ดอนปู่ตาสาธารณะประโยชน์ ม.๖(ขก๖๐๔) พื้นที่ ๔ ไร่๑งาน ๕๖ ตารางวา
- ป่าช้าสาธารณะประโยชน์ ม.๗(ขก๒๔๕๖) พื้นที่ ๑๕ ไร่ ๙๕ ตารางวา
- โนนผักแว่นสาธารณะประโยชน์ ม.๗(ขก ๒๐๖๓) พื้นที่ ๑งาน ๘๐ ตารางวา
- ที่บ้านโนนสวรรค์สาธารณะประโยชน์ ม.๑๐ (ขก๒๔๗๕) พื้นที่ ๑๒ ไร่๒งาน ๑๒ ตารางวา
- โนนสะอาดสาธารณะประโยชน์ ม.๑๐(ขก๒๔๘๐)พื้นที่ ๑๕ ไร่๒งาน ๕๑ ตารางวา



หมายเหตุ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีเลขที่ นสล.ชก. อ้างอิงข้อมูลจากสำนักที่ดินจังหวัดขอนแก่นตามหนังสือที่ ขก ๐๐๒๐.๔/๓๐๙๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

#### ๔.๑๗ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

##### ๑. ศักยภาพของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางได้กำหนดกรอบ อัตรากำลังและส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑) ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้รับผิดชอบงานทั่วไปโดยมีหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีจำนวน ๔ ส่วน และมีจำนวนบุคลากร ทั้งหมด จำนวน ๓๘ คน ดังนี้

นางปริญดา สิงห์มี ปลัด อบต.หนองน้ำใส  
นายศุภชัย อุทัยดา รองปลัด อบต.หนองน้ำใส

##### ตำแหน่งในงานตรวจสอบภายใน ว่าง (เดิม)

- พนักงานส่วนตำบล - คน

##### ตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑๘ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล ๖ คน  
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ คน  
- พนักงานจ้างทั่วไป ๓ คน  
- พนักงานจ้างเหมา ๕ คน

##### ตำแหน่งในกองคลัง ๖ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล ๒ คน  
- ลูกจ้างประจำ ๑ คน  
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ คน  
- พนักงานจ้างเหมา ๑ คน

##### ตำแหน่งในกองช่าง ๔ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล ๒ คน  
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ คน

##### ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ๘ คน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล ๒ คน  
- พนักงานครู อบต. ๑ คน  
- พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒ คน  
- พนักงานจ้างเหมา ๓ คน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๓๘ คน แยกได้ดังนี้

นางปริญดา สิงห์มี ตำแหน่ง ปลัด อบต.หนองน้ำใส  
นายศุภชัย อุทัยดา ตำแหน่ง รองปลัด อบต.หนองน้ำใส

##### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. นางคณิกรักษ์ สุขสนธิ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด  
๒. นางบุษบา ชนนีไทย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
๓. นางสุคนธ์ ศรีนาง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ  
๕. นายรัชชาพงษ์ นาทอง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ





๖. นายวิรุฬห์	สิทธิวิบูลย์ชัย	ตำแหน่ง	นิติกรปฏิบัติการ
๗. พันจ่าตรีรังสรรค์	ดีแป้น	ตำแหน่ง	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
๘. นางสาวจริยา	อุ้นทานนท์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๙. นางสาวสถาภรณ์	สุดน้อย	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗. นางสาวสิริยา	ธาตุดี	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล
๑๐. นายสุนิตย์	หวานชุม	ตำแหน่ง	คนงาน
๑๑. นางคำพรรณ	หวานชุม	ตำแหน่ง	ภารโรง
๑๒. นายวาเศษฐี	หวานชม	ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์
๑๓. น.ส.นภัสวรรณ	ปิ่นคำ	ตำแหน่ง	จ้างเหมางานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๕. นายพุดม	ศิริเกตุ	ตำแหน่ง	จ้างเหมาจัดเก็บขยะมูลฝอย
๑๖. นายดอกจันทร์	ริมโพธิ์	ตำแหน่ง	จ้างเหมาจัดเก็บขยะมูลฝอย
๑๗. นายเกษม	ไฉยะ	ตำแหน่ง	จ้างเหมาจัดเก็บขยะมูลฝอย
๑๘. นายคำพันธ์	หล้าหลง	ตำแหน่ง	จ้างเหมาจัดเก็บขยะมูลฝอย

กองคลัง

๑. นางเอมอร	ศิริงาม	ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๒. นางสาวนรินทร์ทิพย์	แก่นสวรรณ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๓. นางสาวพิสมัย	ศรีนาง	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. นางสาวบุตสกร	สมอหมอบ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. นางสาวเมย์วดี	ลิ้นทอง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. นางสาวจุฑามาศ	ราชมี	ตำแหน่ง	จ้างเหมางานพัสดุ

กองช่าง

๑. นายปิยวัฒน์	พรนรากุล	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายมานพ	แสงแพง	ตำแหน่ง	นายช่างโยธาอาวุโส
๓. นางสาวดารุณี	ทีเหล็ก	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. นางสาวหยาดพิรุณ	เวียงอินทร์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. นางรัชนีวรรณ	แสงยศ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา
๒. นางสุภา	แสนโคตร	ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๓. นางสาวนันทวรรณ	ชั้นทะ	ตำแหน่ง	ครู ค.ศ.๑
๔. นางสาวอวีวรรณ	หวานจริง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. นางเบญญาภา	เกียรติปกรณ์	ตำแหน่ง	ผู้ดูแลเด็ก
๖. นางสาวอารีรัตน์	ดาวเรือง	ตำแหน่ง	จ้างเหมาดูแลเด็ก
๗. นางสาววรรณภา	บันเล็งลอย	ตำแหน่ง	จ้างเหมาดูแลเด็ก
๘. นางสาวสัมฤทธิ์	พลหล้า	ตำแหน่ง	จ้างเหมาทำความสะอาด

๑.๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

-ระดับประถมศึกษา	๒	คน
-ระดับมัธยมศึกษา	๗	คน
-ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๒	คน
-ระดับอาชีวศึกษา	๓	คน
-ระดับปริญญาตรี	๑๔	คน
-ระดับปริญญาโท	๑๐	คน



๑.๓) รายได้ของ อบต.

ประเภท	จำนวน	บาท	แยกเป็น
-รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง	๓๘,๐๑๔,๔๑๘.๒๒		บาท
-รายได้ที่ ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้		๖๔๓,๔๓๑.๑๐	บาท
-เงินอุดหนุนจากรัฐบาล		๑๖,๙๔๕,๓๓๘.๑๒	บาท
-เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์		๖,๔๒๗,๓๔๔.๐๐	บาท
		๑๓,๙๙๘,๓๐๕.๐๐	บาท

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ทั้งนี้ยังได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางของทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาทั้งก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงให้ความสำคัญกับภาคประชาคม หรือประชาสังคมแบบมีส่วนร่วม และนำไปสู่การบูรณาการ คือพัฒนาทุกๆด้านไปพร้อมๆกัน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดในแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคทางการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขและก่อก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา (๖))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๕) ส่งเสริมให้มี อุตสาหกรรม ในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๗))

(๔))

(๑๐))

(๘) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๔))





(๑๐) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล  
(มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๑) การจัดให้มีและควบคุมชุมชนและฌาปนกิจสถาน(มาตรา ๑๖(๒๐))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ  
ที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๓))

(๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำมัน (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ  
สถานสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๙) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๓) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๔) การรักษาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๕) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล(มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สิน จึงเป็นสาธารณะสมบัติของ  
แผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๒๖))



**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ ให้บุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ พร้อมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาต่างๆ เป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗ ,๖๘และ พระราชบัญญัติ สภาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา ๑๖ ,มาตรา ๑๗ และมาตรา๔๕พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**  
**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟู วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การส่งเสริมการลงทุน เศรษฐกิจระดับรากหญ้า





## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๗.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุม และสัมภาษณ์ถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

**จุดแข็ง (Strength)** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสโดยเฉพาะ ในระดับผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท และอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือ การมีงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินไปได้

**จุดอ่อน (Weakness)** พบว่า ประเด็นหลักที่เป็นจุดอ่อนสำคัญคือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักรการเมืองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อระบบในการรับพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยองค์กรไม่สามารถรับพนักงานได้ตรงตามความต้องการในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ และส่งผลสืบเนื่องไปในส่วนของการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สำหรับในส่วนบุคคล พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นั้น ยังขาดการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงานซึ่งนับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังมีจุดอ่อนประการอื่นๆ ในส่วนบุคคล ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT การมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง</p> <p>บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</p> <p>มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ</p>	<p>พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักรการเมืองในระดับท้องถิ่น</p> <p>ขาดการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน</p> <p>ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT</p> <p>ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล</p> <p>ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร</p>





ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<p>ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง</p> <p>งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน</p> <p>บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน</p> <p>บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน</p> <p>บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ</p> <p>ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p>ขาดความสามัคคีระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน</p>

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

**โอกาส (Opportunity)** พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและมีวิสัยทัศน์โดยเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ควมสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยสอดคล้องกับที่สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีการปรับบทบาทของภาครัฐ ในส่วนนโยบายรัฐบาลเพื่อการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

**อุปสรรค (Threat)** พบว่า โดรนภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว นั้น ได้ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาพนักงาน หรือ บุคลากรในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคยังมีในส่วนของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีประเด็นที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดเป็นข้อจำกัดของการดำเนินการ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และในเรื่องของงบประมาณในการพัฒนาที่มุ่งเน้นส่งเสริมในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน รวมถึงข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตรา ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลังก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนา และการได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจที่มีความล่าช้า

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร	
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น</li> <li>▪ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</li> <li>▪ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>





การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
<p>พัฒนาคุณภาพคน การจัดการ ทางสังคม รัชชาความสงบ เรียบร้อยและสร้างภาพ เข้มแข็งของชุมชน</p>	<p>พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต ให้กับประชาชน ทั้งในด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณีและ วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬา สวัสดิการ การดูแลสุขภาพ อนามัยของประชาชน รวมถึง ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง</p>	<p>(๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดบริการทางสังคม (๒) มีการป้องกันและแก้ไขปัญห ยาเสพติด (๓) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความ เข้าใจสุขภาพอนามัยและการ ป้องกันโรค (๔) มีการส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา (๕) มีการส่งเสริมการแปรรูป ผลิตผลทางการเกษตรและ ศิลปหัตถกรรมเพื่อเพิ่มรายได้ใน ครัวเรือน (๖) มีการส่งเสริมและสนับสนุน การฝึกอาชีพระยะสั้นตามความ ต้องการของชุมชน เพื่อส่งเสริม อาชีพและเพิ่มรายได้แก่ ประชาชน (๗) มีการส่งเสริมและสนับสนุน ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงตาม แนวพระราชดำริ เพื่อลดอัตรา ความเสียหายทางรายได้ของ เกษตรกรตามแบบทฤษฎีใหม่</p>	<p>(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป (๒) แผนงานการศึกษา (๓) แผนงานสาธารณสุข (๔) แผนงานสังคมสงเคราะห์ (๕) แผนงานคณะชุมชน (๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน (๗) แผนงานการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ (๘) แผนงานบกลาง</p>	<p><b>สำนักปลัด</b> - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ - ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผ.ช.เจ้าพนักงานสุขภาพ - ภารโรง - คนงาน <b>กองช่าง</b> - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า <b>กองการศึกษา</b> - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ</p>



พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
				<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</li> </ul>





ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
<p>โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ได้มาตรฐาน และครอบคลุม ชุมชนสะอาด อนุรักษ์ภูมิปัญญา และรักษา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขต ตำบล ไม่ว่าจะเป็น ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ทางเท้า ฯลฯ ให้มีความสะอาดและมีมาตรฐานมากขึ้น ชุมชนสะอาด ปราศจากมลภาวะ และธำรง รักษาภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>(๑) มีโครงสร้างพื้นฐานในตำบล ครอบคลุมและสอดคล้องกับ ระบบผังเมืองที่วางไว้ (๒) มีการรณรงค์ส่งเสริมความรู้ ด้านสุขภาพอนามัยของ ประชาชนเพื่อการมีสุขภาพดีถ้วน หน้า (๓) มีการจัดทำพื้นที่ และระบบ กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ครอบคลุมทุกพื้นที่รองรับปัญหา ในอนาคต (๔) มีการสนับสนุนให้มีการธำรง ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และร่วมมือร่วมใจอนุรักษ์ฟื้นฟู และสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม</p>	<p>(๑) แผนงานเกษตรและชุมชน (๒) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน (๓) แผนงานสาธารณสุข (๔) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ</p>	<p>กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นายช่างไฟฟ้า สำนักปลัด - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักบริหารงานทั่วไป - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</p>



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
<p>ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ปลูกป่า รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีความอุดมสมบูรณ์ สมดุล และยั่งยืน</p>	<p>(๑) มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ เพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้อยู่อย่างยั่งยืน (๒) มีการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (๓) มีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน (๔) มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในเขตตำบล</p>	<p>(๑) แผนงานสาธารณสุข (๒) แผนงานเกษตรและชุมชน (๓) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p>	<p>นักปลัด - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า</p>





ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
สร้างความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมที่จะช่วยกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ คนในชุมชน และได้รับการคุ้มครองด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น	<p>(๑) มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>(๒) มีการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกร่วมแรงร่วมใจในการรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้านและตำบล</p> <p>(๓) มีมาตรการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนกรณีเกิดอุทกภัย อัคคีภัย วาตภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติอื่นๆ</p> <p>(๔) มีการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถป้องกันและพึ่งพาตนเองได้</p> <p>(๕) มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาเสพติด และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถป้องกันและพึ่งพาตนเองได้</p>	<p>(๑) แผนงานรักษาความสงบภายใน</p> <p>(๒) แผนงานบริหารทั่วไป</p>	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นิติกร</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- เจ้าพนักงานป้องกันฯ</li> <li>- ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- ผ.จ.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล</li> <li>- ภารโรง</li> <li>- คนงาน</li> </ul>



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
<p>การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้าน การเมือง การมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากร ผู้นำท้องถิ่น ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆให้ทันสมัย รวมทั้งสร้างสังคมที่เข้มแข็งโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน</p>	<p>(๑) มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (๒) มีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (๓) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งก่อสร้างเพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (๔) มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นขีดความสามารถในด้านการบริหาร จัดการด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้มี ประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (๕) มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p>	<p>(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป (๒) แผนงานคณะและชุมชน (๓) แผนงานการศึกษา (๔) แผนงานสร้างเสริมแข็งของชุมชน</p>	<p><b>สำนักปลัด</b> - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล - ภารโรง - คนงาน <b>กองช่าง</b> - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นายช่างไฟฟ้า <b>กองการศึกษาฯ</b> - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</p>





ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	แผนงาน	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
				กองคลัง -นักบริหารงานการคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้



## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การ

ลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน





\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่  
 ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ  
 จำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณ  
 งานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวัง  
 สำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

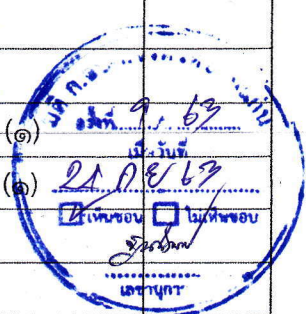
๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา  
 แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๒.๓ การเก็บสถิติปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๓) ของแต่ละส่วนราชการ

**ขั้นตอนที่ ๔** การเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและ  
 ภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน  
 ราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะ  
 ใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน  
 และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และเพื่อให้การบริหารงานของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก  
 ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) (๑)	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)	
	๓.๓ นักทรัพยากรปฏิบัติการ (๑)		๓.๓ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)	
	พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
	๓.๔ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)		๓.๔ ผช.จพง.ธุรการ(พ.ภารกิจ) (๑)	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๕ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	๓.๕ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	
๓.๖ ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล(พ.ภารกิจ) (๑)	๓.๖ ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (พ.ภารกิจ) (๑)	
๓.๗ คนงาน (พ.ทั่วไป) (๑)	๓.๗ คนงาน(พ.ทั่วไป) (๑)	
๓.๘ ภารโรง (พ.ทั่วไป) (๑)	๓.๘ ภารโรง (พ.ทั่วไป) (๑)	
๓.๙ พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป) (๑)	๓.๙ พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป) (๑)	
<b>งานกฎหมายและคดี</b>	<b>งานกฎหมายและคดี</b>	
๓.๑๐ นิติกรปฏิบัติการ (๑)	๓.๑๐ นิติกรปฏิบัติการ (๑)	
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>	<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>	
๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)	๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ(๑)	
๓.๑๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	๓.๑๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	
๓.๑๓ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๓.๑๓ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	(ว่าง)
๓.๑๔ จพง.ป้องกันฯ ปฏิบัติงาน (๑)	๓.๑๔ จพง.ป้องกันฯ ปฏิบัติงาน (๑)	
<b>๔ กองคลัง</b>	<b>๔ กองคลัง</b>	
๔.๑ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	๔.๑ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	(ว่าง)
<b>งานการเงิน</b>	<b>งานการเงิน</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>	<b>ลูกจ้างประจำ</b>	
๔.๒ จพง.การเงินและบัญชี (ลจ.) (๑)	๔.๒ จพง.การเงินและบัญชี (ลจ.) (๑)	
<b>งานบัญชี</b>	<b>งานบัญชี</b>	
๔.๓ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)	๔.๓ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)	
<b>พนักงานจ้าง</b>	<b>พนักงานจ้าง</b>	
๔.๔ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	๔.๔ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>	
๔.๕ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (๑)	๔.๕ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (๑)	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้าง</b>	<b>พนักงานจ้าง</b>	
๔.๕ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ) (๑)	๔.๕ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ) (๑)	
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>	
๔.๖ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑)	๔.๖ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑)	
<b>๕ กองช่าง</b>	<b>๕ กองช่าง</b>	
๕.๑ ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๕.๑ ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
<b>งานก่อสร้าง</b>	<b>งานก่อสร้าง</b>	
๕.๒ นายช่างโยธาอาวุโส (๑)	๕.๒ นายช่างโยธาอาวุโส (๑)	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
	<b>พนักงานจ้าง</b>		<b>พนักงานจ้าง</b>	
	๕.๓ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)		๕.๓ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	
	๕.๕ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)		๕.๕ ผช.จพง.ธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	
	๕.๔ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พ.ภารกิจ) (๑)		๕.๔ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พ.ภารกิจ) (๑)	(ว่าง)
<b>๖</b>	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๖</b>	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
	๖.๑ ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) (๑)		๖.๑ ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) (๑)	
	<b>งานบริหารการศึกษา</b>		<b>งานบริหารการศึกษา</b>	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองน้ำใส</b>		<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองน้ำใส</b>	
	๖.๒ ครู (คศ.๑) (๑)		๖.๒ ครู (คศ.๑) (๑)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>		<b>พนักงานจ้าง</b>	
	๖.๓ ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) (๑)		๖.๓ ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) (๑)	
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) (๑)		๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) (๑)	(ว่าง)
	<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
	๖.๕ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)		๖.๕ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>		<b>พนักงานจ้าง</b>	
	๖.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)		๖.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ) (๑)	
<b>๗</b>	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๗</b>	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
	<b>งานตรวจสอบภายใน</b>		<b>งานตรวจสอบภายใน</b>	
	๓.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑)		๓.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) (๑)	(ว่าง)



กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานกฎหมายและคดี</b>								
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>งานการเงิน</b>								
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลจ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบัญชี</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานก่อสร้าง</b>								
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)



กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

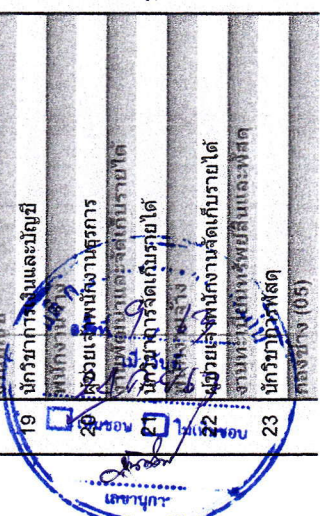
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารการศึกษา</b>								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>								
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
<b>งานตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ปลัดบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	495,000	168,000	1	1	1	1	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	(41,250)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	396,000	42,000	1	1	1	1	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	369,480	42,000	1	1	1	1	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	317,520	0	1	1	1	1	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปลก	1	249,240	0	1	1	1	1	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	150,840	0	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	156,960	163,320	169,920	(12,570)
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	155,520	0	1	1	1	1	6,240	6,480	6,840	161,760	168,240	175,080	(12,960)
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	-	1	166,320	0	1	1	1	1	6,720	6,960	7,200	173,040	180,000	187,200	(13,860)
9	คนงาน	-	1	108,000	0	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	ภารโรง	-	1	108,000	0	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	พนักงานขับรถ	-	1	108,000	0	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
12	นิติกร	ปลก	1	258,000	0	1	1	1	1	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	(21,500)
13	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	329,760	0	1	1	1	1	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
14	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	180,000	0	1	1	1	1	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
15	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลก/ชก	1	355,320	0	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
16	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลง	1	256,320	0	1	1	1	1	8,280	8,520	9,120	264,600	273,120	282,240	(21,360)
17	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	393,600	0	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(จ.จ.)	-	1	232,920	0	1	1	1	1	7,560	7,680	9,120	240,480	248,160	257,280	(19,410)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	1	389,400	0	1	1	1	1	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	154,920	0	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360	(12,910)
21	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปลก/ชก	1	355,320	0	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
22	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	138,000	0	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
23	นักวิชาการสถิติ	ปลก	1	284,520	0	1	1	1	1	9,240	9,480	9,720	293,760	303,240	312,960	(23,710)





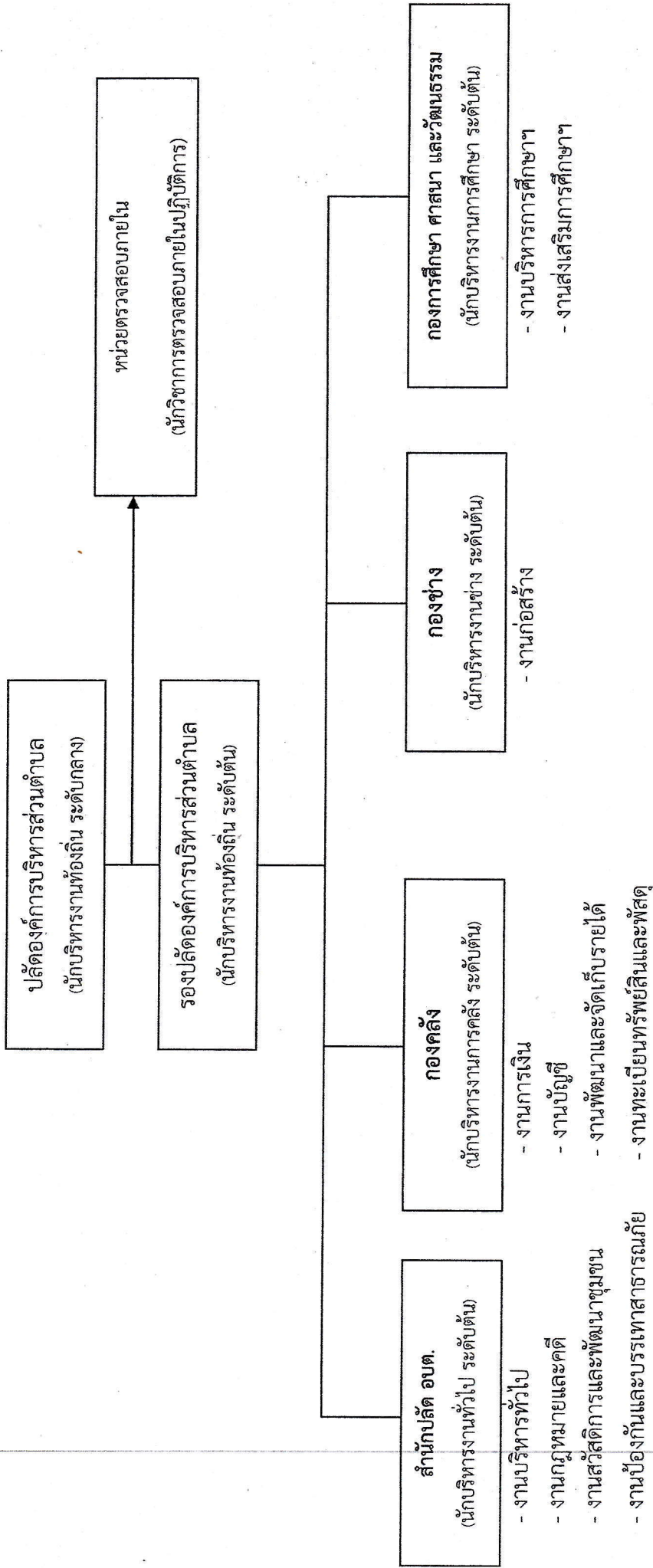
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิมที่คิด			อัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(ตบ)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
24	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) งานก่อสร้าง	ต้น	1	396,000	42,000	1	1	1	1	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)			
25	นายช่างโยธา พนักงานช่าง	อส	1	305,640	0	1	1	1	1	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	151,560	0	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	(12,630)			
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	144,960	0	1	1	1	1	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	(12,060)			
28	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	138,000	0	1	1	1	1	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม			
29	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กอบต.หนองนาโสน)	ต้น	1	369,480	42,000	1	1	1	1	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)			
30	ครู	-	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0				
31	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0				
32	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	180,000	0	1	1	1	0	7,200	7,560	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม			
33	นักวิชาการศึกษา พนักงานช่าง	ปก	1	312,960	0	1	1	1	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	(26,080)				
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานตรวจซ่อมภายใน	-	1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)				
35	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม				
(5)	รวม		35	8,443,920	336,000	35	35	35	277,500	297,900	304,500	9,057,420	9,355,320	9,659,820					
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%												1,358,613	1,403,298	1,448,973				
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												10,416,033	10,758,618	11,108,793				
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												24.80	24.40	23.99				



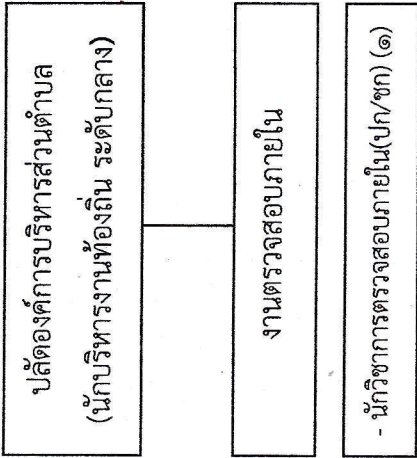


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส**



**โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน**

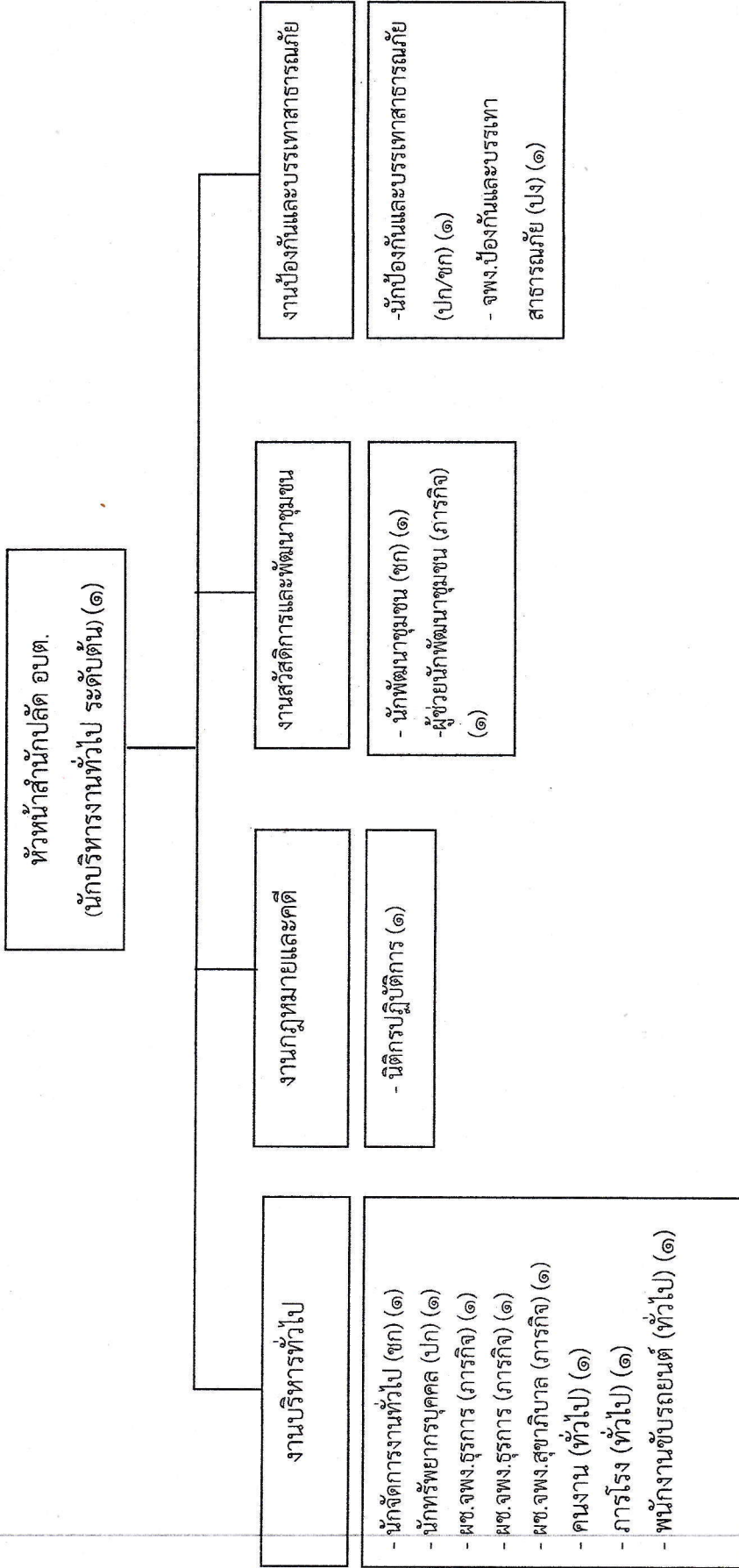


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตุลาการประจำ	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





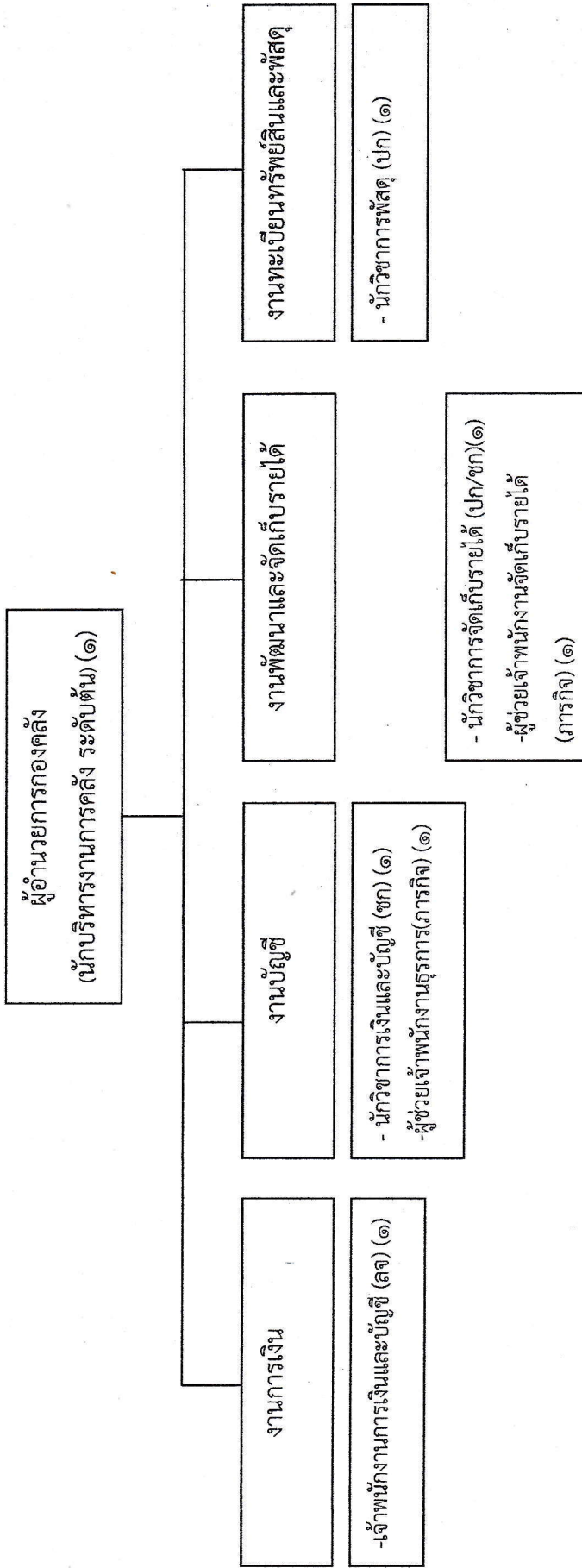
# โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



จำนวนวิทยากรท้องถิ่น	วิทยากร				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ	จำนวนงาน	อาวุโส		การกิจ	ทั่วไป	รวม
-	-	๒	-	-	๑	-	-	๔	๓	๑๓

เห็นชอบ  ไม่เห็นชอบ  
 วันที่ ๑๖/๑๒/๒๕๖๓  
 ๑๖/๑๒/๒๕๖๓  
 ๑๖/๑๒/๒๕๖๓  
 ๑๖/๑๒/๒๕๖๓

## โครงสร้างองค์กร

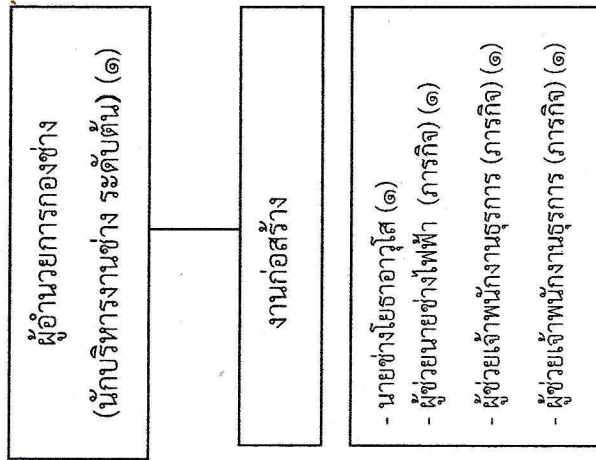


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	๖





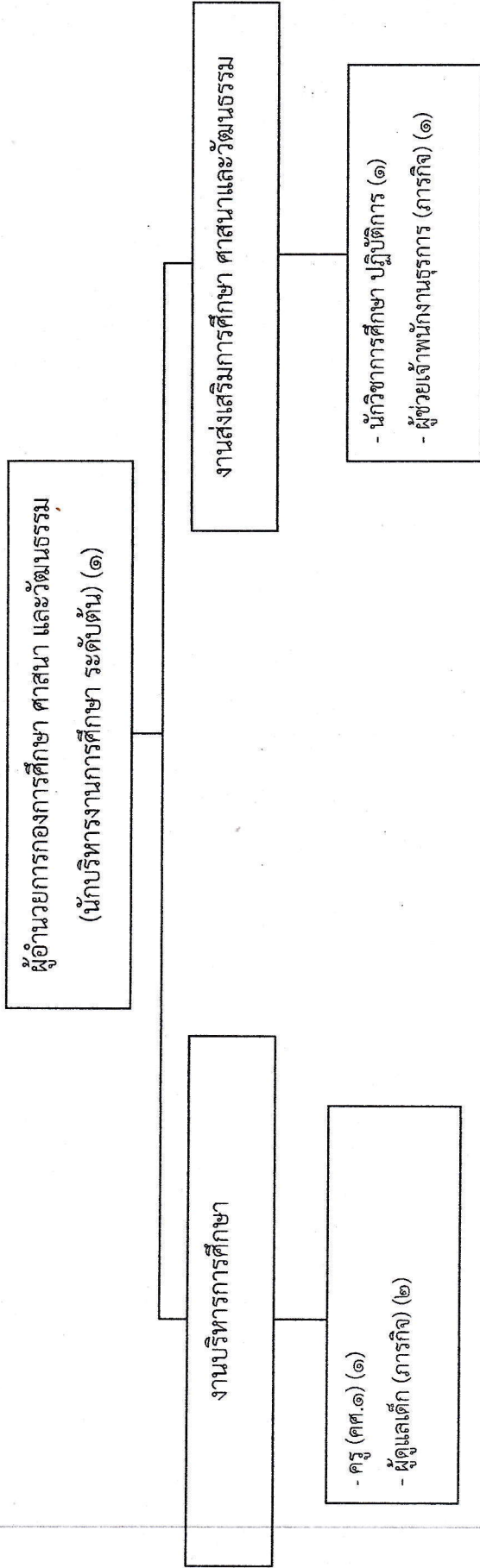
## โครงสร้างรางกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	การกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๕



# โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจการ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๖





# 11. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมตำรวจกำลังเดิม			กรมตำรวจกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินสิ่งต่างๆ
1	นางหญิงดา สิงห์สี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	495,000	84,000	84,000	663,000
2	นายศุภชัย อุทัยตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	396,000	42,000	-	438,000
3	นางต๋องรักษ์ สุขสนิท	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480	42,000	-	411,480
4	นางนงนา ขันใหญ่	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ยก	05-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ยก	317,520	-	-	317,520
5	นายรัชฎาพงษ์ นางทอง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ยก	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ยก	249,240	-	-	249,240
6	นางสาววิชา อุ่นทานนท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	01-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	01-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	150,840	-	-	150,840
7	นางสาวภาวกรณ สุตนิยม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	01-ก-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	01-ก-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	155,520	-	-	155,520
8	นางสุวิภา ธาตุดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	166,320	-	-	166,320
9	นายสุเมธ หวานชุม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	01-ท-001	คนงาน	-	01-ท-001	คนงาน	-	120,000	-	-	120,000
10	นางคำพรณ หวานชุม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	01-ท-002	การโรง	-	01-ท-002	การโรง	-	120,000	-	-	120,000
11	นางวาสนารัฐ หวานชม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	01-ท-003	พนักงานชั้นเรียน	-	01-ท-003	พนักงานชั้นเรียน	-	120,000	-	-	120,000
12	นางรุฬห์ สิงห์บุญสมัย	นิติศาสตรบัณฑิต	05-3-01-3105-001	นิติกร	ยก	05-3-01-3105-001	นิติกร	ยก	256,000	-	-	256,000
13	นางดวงคนธ์ ศีตนิวง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ยก	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ยก	329,760	-	-	329,760
14	นางสาวเพชร สัมเพชร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-ก-012	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	01-ก-012	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000	-	-	180,000
15	นางจัตตังศรีธรรม์ ศีตนิวง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	05-3-01-3810-001	นักบัญชี	ยก/ชก	05-3-01-3810-001	นักบัญชี	ยก/ชก	355,320	-	-	355,320
16	นางจัตตังศรีธรรม์ ศีตนิวง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	05-3-01-4805-001	ช่างเทคนิค	ยก	05-3-01-4805-001	ช่างเทคนิค	ยก	256,320	-	-	256,320





17	กองคลัง		05-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ในบริหารงานคลัง)	ศัน	05-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ในบริหารงานคลัง)	ศัน	393,600	-	-	(จ้างเต็ม)
18	นางสาวพัชรีณิ ศุภานาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	04-8-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	04-8-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	232,920	-	-	232,920
19	นางอมรพร ศรีวงษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	05-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	389,400	-	-	899,400
20	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	04-8-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	04-8-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	154,920	-	-	154,920
21	นางณิชากร วัฒนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	05-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	05-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	355,320	-	-	(จ้างเต็ม)
22	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	04-8-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	04-8-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000	-	-	138,000
23	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	05-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท	05-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท	284,520	-	-	284,520
24	นายณิชากร วัฒนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ในบริหารงานช่าง)	ศัน	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ในบริหารงานช่าง)	ศัน	396,000	42,000	-	438,000
25	นายณิชากร วัฒนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ฉส	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ฉส	305,640	-	-	305,640
26	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-8-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	05-8-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	151,560	-	-	151,560
27	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-8-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	05-8-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	144,960	-	-	144,960
28	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-8-008	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	05-8-008	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	(จ้างเต็ม)
29	นางณิชากร วัฒนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ในบริหารงานคลัง)	ศัน	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ในบริหารงานคลัง)	ศัน	369,480	42,000	-	411,480
30	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-3-08-2202-245	ครู	-	05-3-08-2202-245	ครู	-	-	-	-	-
31	นางนงนุชภา นนทบุรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	08-8-010	ผู้ดูแลเด็ก	-	08-8-010	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(จ้างเต็ม)
32	นางนงนุชภา นนทบุรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	08-8-011	ผู้ดูแลเด็ก	-	08-8-011	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	180,000
33	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท	312,960	-	-	312,960
34	นางสาวนงนุช สมหมาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	08-8-009	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	08-8-009	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000
35	นางนงนุชภา นนทบุรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก	05-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก	355,320	-	-	(จ้างเต็ม)

21/9/63



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ความรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและพนักงานจ้างไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูงพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เองและร่วมกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

๒. การสัมมนา พัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็นและเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน

๓. การทัศนศึกษาดูงานเป็นแนวทางหนึ่งที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทัศนศึกษาดูงาน

๔. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หลักสูตรตรงตามสายงานที่ปฏิบัติงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



## ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

### จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุภาพความเจริญของตัวข้าราชการเอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

#### ๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### ๒.จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด

คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

#### ๓.จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการทำงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม





๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

**๔.จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ**

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

#### **คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึง ประารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑.จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒.จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรม ปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓.จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

#### **จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุข และมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม



ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดี นั้น  
ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจ ความดี นั้น  
ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อ  
ประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง





## ส่วนที่ ๒

⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงาน อบต.และ  
ลูกจ้างประจำ

⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี





**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส**  
**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ**  
**ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

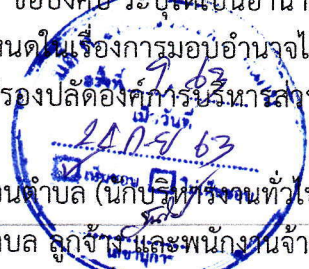
บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๕๑๙๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการ โดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

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

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ





ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

#### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- (๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๙) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๑๐) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๑) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๑๒) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๑๓) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๔) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๑๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๖) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- (๑๗) การพัฒนาบุคลากร
- (๑๘) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- (๑๙) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒๐) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๒๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

#### ๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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



**๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๒) การส่งเสริมอาชีพ
- (๓) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ
- (๔) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง
- (๕) การสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- (๖) การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแก่องค์กรชุมชน
- (๗) การดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย

และสุขภาพ

ชุมชน

- (๘) งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่
- (๙) สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๑๐) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๑๑) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๑๒) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๑๓) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๑๔) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๑๕) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

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

บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

- (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
  - (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
  - (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการ
- ด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อัคคีภัย วาตภัย
- (๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย



**๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 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) งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- (๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานเก็บรักษาเงิน
- (๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานการบัญชี
- (๒) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- (๓) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๔) งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
- (๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

(๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

(๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

(๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

(๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

(๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี

(๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด

(๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด

(๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

(๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

(๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้

(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๔ 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 (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

**๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

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

วิศวกรรม

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

**๔.๑ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- (๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาคณะการบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม





(๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

(๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

(๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

(๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม

(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่

โรงเรียน

(๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอัน

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

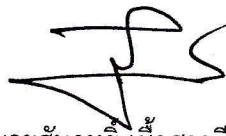
(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสัมฤทธิ์ เชื้อสาวถี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๕๑๙๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.( นักบริหารงาน อบต.)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นบ.งานทั่วไป)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>				
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-ภ-๐๐๑	คุณวุฒิ	๑	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-ภ-๐๐๒	คุณวุฒิ	๑	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๐๑-ภ-๐๐๓	คุณวุฒิ	๑	
๙	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๑	ทั่วไป	๑	
๑๐	ภารโรง	๐๑-ท-๐๐๒	ทั่วไป	๑	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๓	ทั่วไป	๑	
	<b>งานกฎหมายและคดี</b>				
๑๒	นิติกร	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
	<b>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>				
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๐๑-ภ-๐๑๒	คุณวุฒิ	๑	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>				
๑๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๑๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปง/ชง	๑	

วันที่ 9 ๒3 มิย  
 ๒1 ๑ ๒๑ ๒3  
 เห็นชอบ / เห็นชอบ  
 ๑



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานการเงิน				
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๔-ถ-๐๐๑		๑	
	งานบัญชี				
๑๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๔-ภ-๐๐๔	คุณวุฒิ	๑	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๔-ภ-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	
	กองช่าง				
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑		๑	
	งานก่อสร้าง				
๒๕	นายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง/อส	๑	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-ภ-๐๐๖	คุณวุฒิ	๑	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-ภ-๐๐๗	คุณวุฒิ	๑	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐๕-ภ-๐๐๘	คุณวุฒิ	๑	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๓๐	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๘-ภ-๐๐๙	คุณวุฒิ	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก/ชก	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองน้ำใส				
๓๓	ครู	๐๔-๒-๐๔๖๑	คศ.๑	๑	เงินอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ภ-๐๑๐	คุณวุฒิ	๑	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ภ-๐๑๑	คุณวุฒิ	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายสมฤทธิ์ เชื้อสาวลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๕๖๐ /๒๕๖๓

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

อาศัยอำนาจมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/๒๕๑๙๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงจัดบุคคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสัมฤทธิ์ เชื้อสาวลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

