

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
The Department of Local Administration

คำนำ

โดยที่แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ สิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

เนื้อหา

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ/อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๘.๑ โครงสร้าง	๑๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๓๕

สารบัญ

เนื้อหา

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- สำเนาร่างคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาร่างข้อบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- แบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
- บัญชีแสดงค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.)จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ซึ่งมีนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
กลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่าง
น้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาด้านขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคระบาด

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ห้วย หนองน้ำธรรมชาติ ตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้น้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๖.๔ ปัญหาภัยแล้ง

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์การภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำ ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ และก่อสร้างถนน คสล.
- ๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินเพื่อการเกษตร ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์ และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการใช้และปลูกต้นไม้ยืนต้น
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ รณรงค์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้และป่าทดแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มและพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

๕. ภารกิจ / อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เป็นองค์กรขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงมีปรับเปลี่ยนแปลงงานในโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น และคงสภาพกรอบอัตรากำลังเดิม ที่ประกอบด้วย ข้าราชการ ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ข้าราชการครู ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ สายสนับสนุนการสอน ๓ อัตรา รวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง งานรัฐพิธีฯ งานประชาสัมพันธ์ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานป้องกันและระงับอัคคีภัย สาธารณภัย งานรักษาความสงบภายใน งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>งานนโยบายและแผน งานจัดทำนโยบายและแผน งานวิจัย ประสานแผน งานวิชาการและข้อมูล งานงบประมาณ งานติดตามประเมินผล</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ งานบรรจุและแต่งตั้ง งานวินัย งานสิทธิสวัสดิการ</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง งานรัฐพิธีฯ งานประชาสัมพันธ์ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานป้องกันและระงับอัคคีภัย สาธารณภัย งานรักษาความสงบภายใน งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>งานนโยบายและแผน งานจัดทำนโยบายและแผน งานวิจัย ประสานแผน งานวิชาการและข้อมูล งานงบประมาณ งานติดตามประเมินผล</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ งานบรรจุและแต่งตั้ง งานวินัย งานสิทธิสวัสดิการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ) งานการเกษตรและปศุสัตว์ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืช และสัตว์</p> <p>งานกิจการงานสภา อบต. งานระเบียบข้อบังคับ งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>งานนิติการ งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานนิติกรรม งานคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานอนามัยและชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมและเผยแพร่</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ) งานการเกษตรและปศุสัตว์ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืช และสัตว์</p> <p>งานกิจการงานสภา อบต. งานระเบียบข้อบังคับ งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>งานนิติการ งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานนิติกรรม งานคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานอนามัยและชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมและเผยแพร่</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง งานบริการงานคลัง งานธุรการ / สารบรรณ</p> <p>ฝ่ายการเงิน งานการเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>ฝ่ายบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</p>	<p>๒. กองคลัง งานบริการงานคลัง งานธุรการ / สารบรรณ</p> <p>ฝ่ายการเงิน งานการเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>ฝ่ายบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</p>	
<p>๓. กองช่าง งานบริหารงานช่าง งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ</p>	<p>๓. กองช่าง งานบริหารงานช่าง งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง งานสำรวจ ออกแบบและก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน คลองท่อน้ำ งานเคหะและชุมชน งานข้อมูลก่อสร้าง ประเมินราคา งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานควบคุมและรับรองการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารงานการศึกษา งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานประสานกิจกรรม งานข้อมูลโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล</p> <p>งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี งานส่งเสริมศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานประสานกิจกรรม งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>งานส่งเสริมเยาวชน กีฬา และสันทนาการ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการกีฬา และสันทนาการ</p>	<p>๓. กองช่าง งานสำรวจ ออกแบบและก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน คลองท่อน้ำ งานเคหะและชุมชน งานข้อมูลก่อสร้าง ประเมินราคา งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานควบคุมและรับรองการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารงานการศึกษา งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานประสานกิจกรรม งานข้อมูลโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล</p> <p>งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี งานส่งเสริมศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานประสานกิจกรรม งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>งานส่งเสริมเยาวชน กีฬา และสันทนาการ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการกีฬา และสันทนาการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม งานบริหารงานสวัสดิการสังคม งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมทุนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม งานบริหารงานสวัสดิการสังคม งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมทุนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ตักแตงสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกัน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง									
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลจ.ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองช่าง									
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักสันทนการ (ลจ.ป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๕	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๔๖	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๒	๒	๒	๒				
	รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	1	558,120	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	573,240	589,080	605,400	(32,510)
2	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	1	418,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
3	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
4	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	387,480	(27,480)
5	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360	(24,970)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	(22,170)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
9	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	(23,080)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	(19,970)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
12	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	1	1	223,800	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	232,800	242,160	251,880	(18,650)
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	1	1	212,760	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,280	230,160	239,400	(17,730)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	148,080	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,080	160,320	166,800	(12,340)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	134,280	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,680	145,320	151,200	(11,190)
16	ตลกแต่งสวน	(ทักษะ)	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
17	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
19	คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	นักบริหารงานการคลัง	ศัน	1	1	451,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
21	นักบริหารงานการคลัง	ศัน	1	1	323,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	(25,470)
22	นักบริหารงานการคลัง	ศัน	1	1	317,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360	(24,970)
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,440	7,200	7,440	218,280	225,480	232,920	(17,570)
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	225,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	(18,810)
27	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ. ประจำ	1	1	171,720	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	(14,310)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	137,640	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,160	148,920	154,920	(11,470)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	142,920	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	135,600	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	141,120	146,880	152,760	(11,300)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	132,240	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	143,160	148,920	(11,020)
32	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	307,920	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)
34	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	393,480	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,200	406,440	419,880	433,080	(32,790)
35	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16,570)
36	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	225,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	(18,810)
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	159,120	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,600	172,320	179,280	(13,260)
38	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	1	1	138,960	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,600	150,480	156,600	(11,580)
39	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	1	1	133,440	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,840	144,480	150,360	(11,120)
40	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	1	1	130,920	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,200	141,720	147,480	(10,910)
41	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	(24,970)
42	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)

			2561	2562	2563
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	20 %	12,182,280	12,633,240	13,097,520
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		2,436,456	2,526,648	2,619,504
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		14,618,736	15,159,888	15,717,024
			32.41	32.00	31.60

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	45,112,505	47,368,130	49,736,536
42,964,290	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %

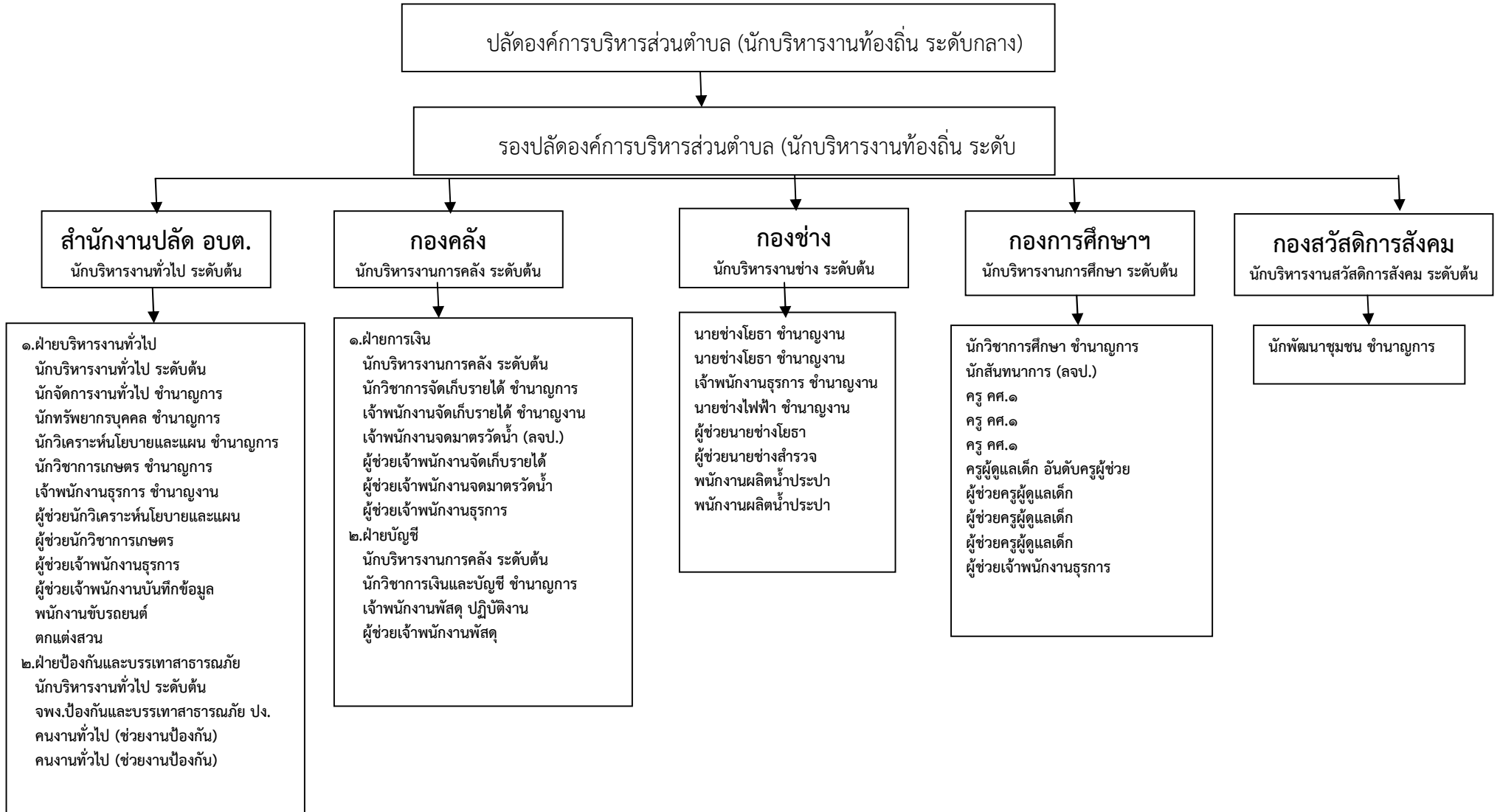
ข้าราชการ มีคนครอง	27	27
ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง	-	
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	-	
ลูกจ้างประจำ	2	2
พนจ.ภารกิจ มีคนครอง	15	15
พนจ.ภารกิจ กรอบเดิมว่าง	-	
พนจ.ภารกิจ เพิ่มใหม่	-	
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	3	3
พนจ.ทั่วไป กรอบเดิมว่าง	-	
พนจ.ทั่วไป เพิ่มใหม่	-	
เงินอุดหนุน	6	6
	53	53

มีคนครอง	45
กรอบเดิมว่าง	-
เพิ่มใหม่	-
เงินอุดหนุน	6
	51

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

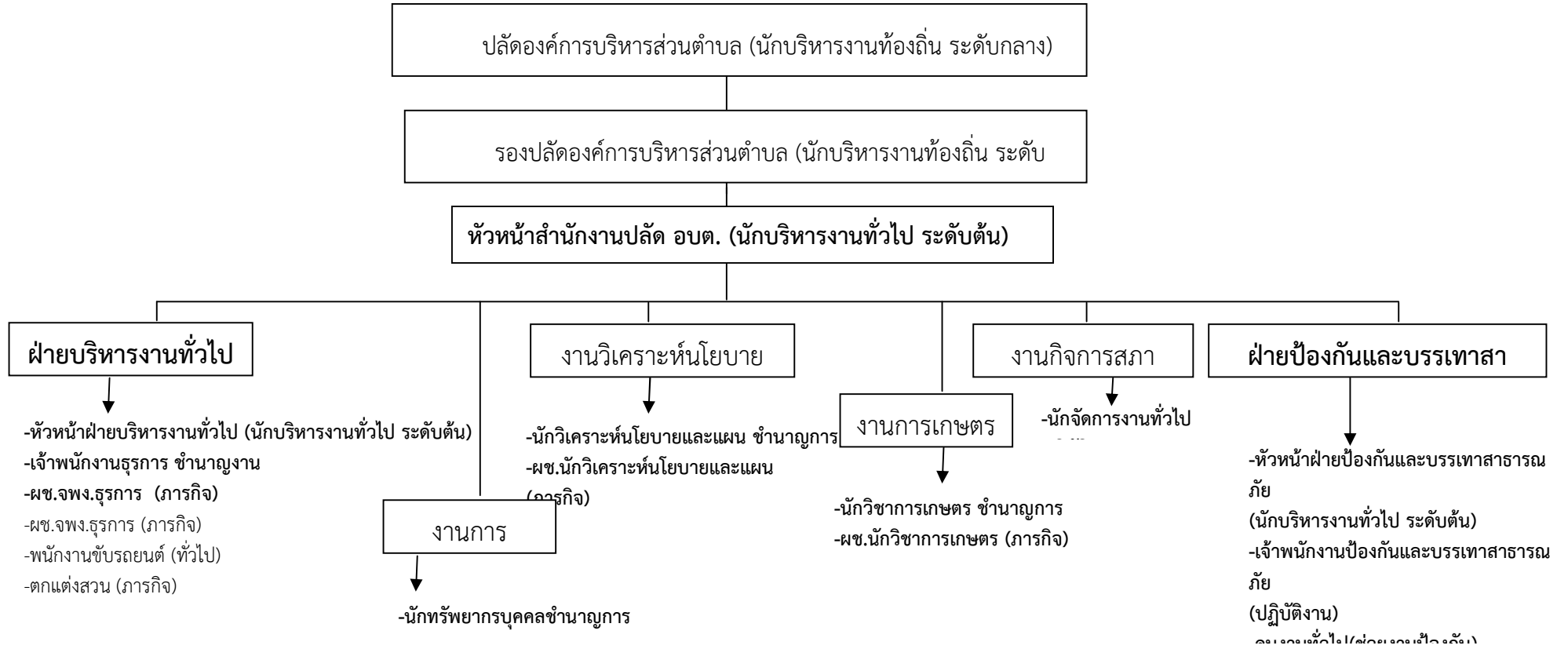
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



- หมายเหตุ
- อัตราราชการเดิม
 - + อัตราราชการใหม่
 - พนักงานจ้างตามภารกิจเดิม
 - + พนักงานจ้างตามภารกิจใหม่
 - พนักงานจ้างทั่วไปเดิม
 - + พนักงานจ้างทั่วไปใหม่

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

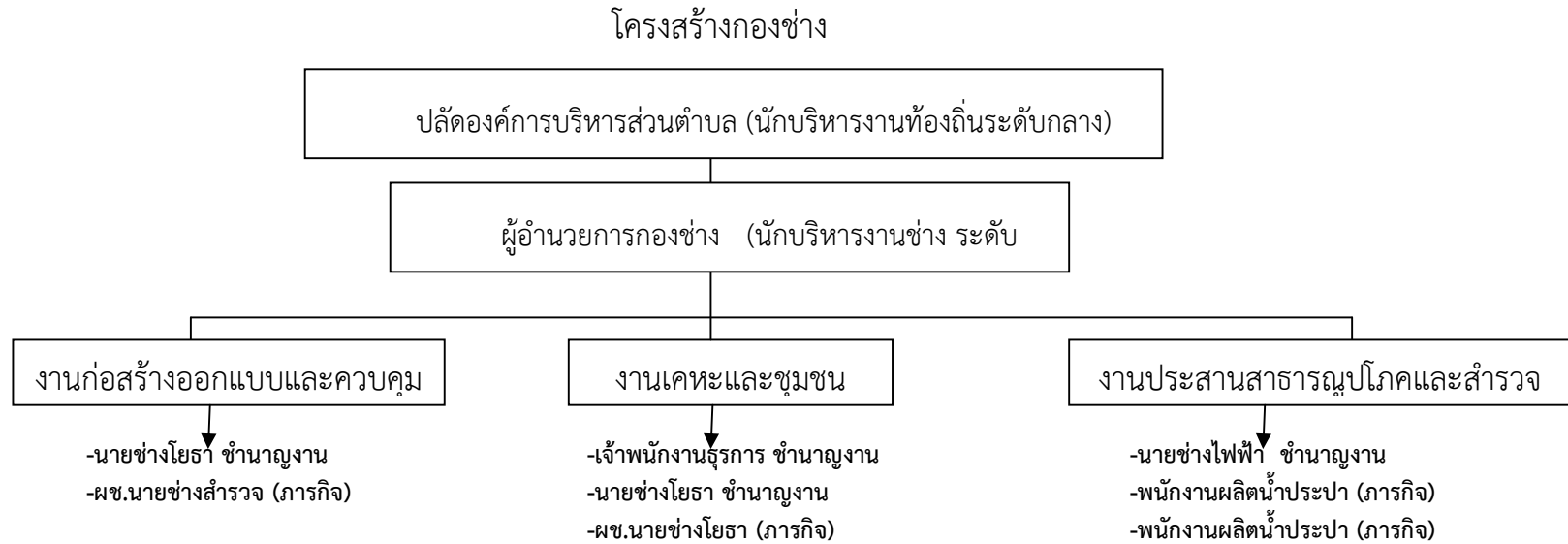
โครงสร้างกองคลัง



หมายเหตุ- อัตรากำลังเดิม

- + อัตรากำลังใหม่
- พนักงานจ้างตามภารกิจเดิม
- + พนักงานจ้างตามภารกิจใหม่
- พนักงานจ้างทั่วไปเดิม
- + พนักงานจ้างทั่วไปใหม่

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

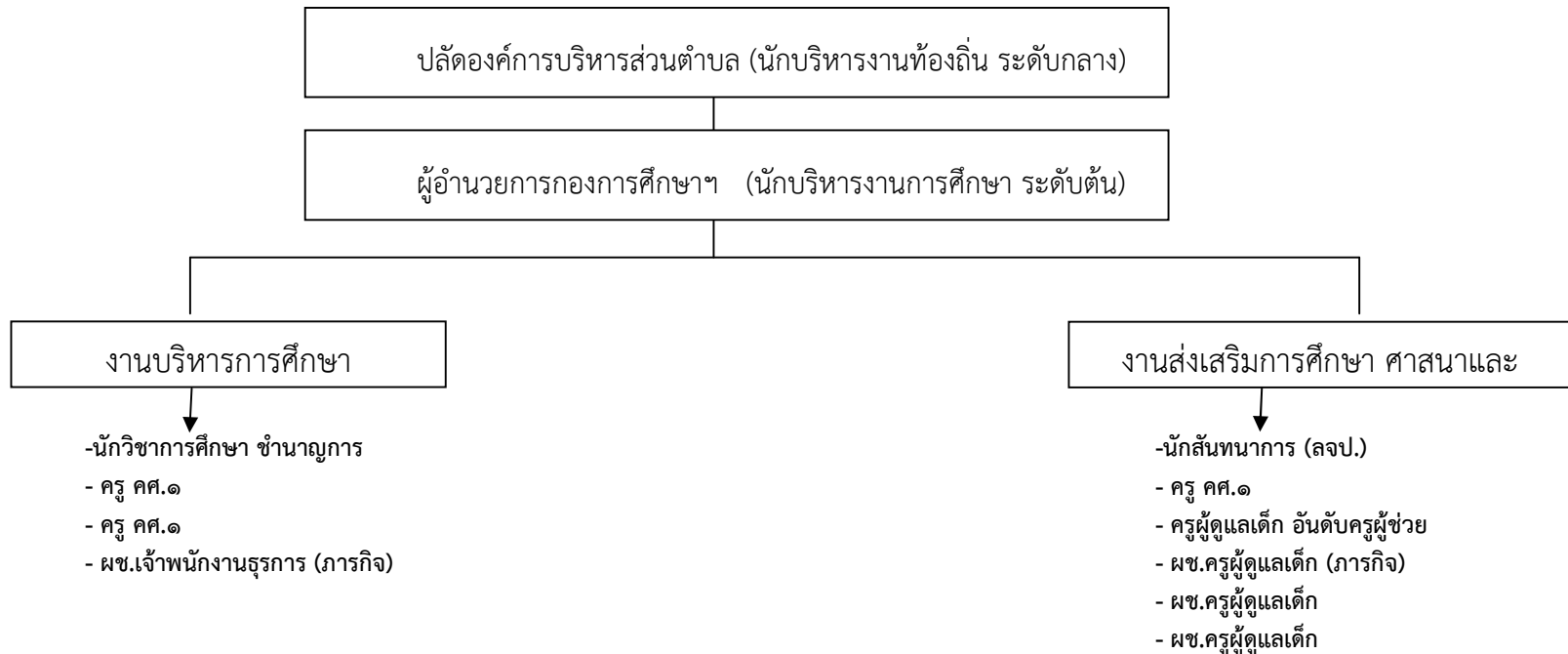


หมายเหตุ- อัตรากำลังเดิม

- + อัตรากำลังใหม่
- พนักงานจ้างตามภารกิจเดิม
- +พนักงานจ้างตามภารกิจใหม่
- พนักงานจ้างทั่วไปเดิม
- + พนักงานจ้างทั่วไปใหม่

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

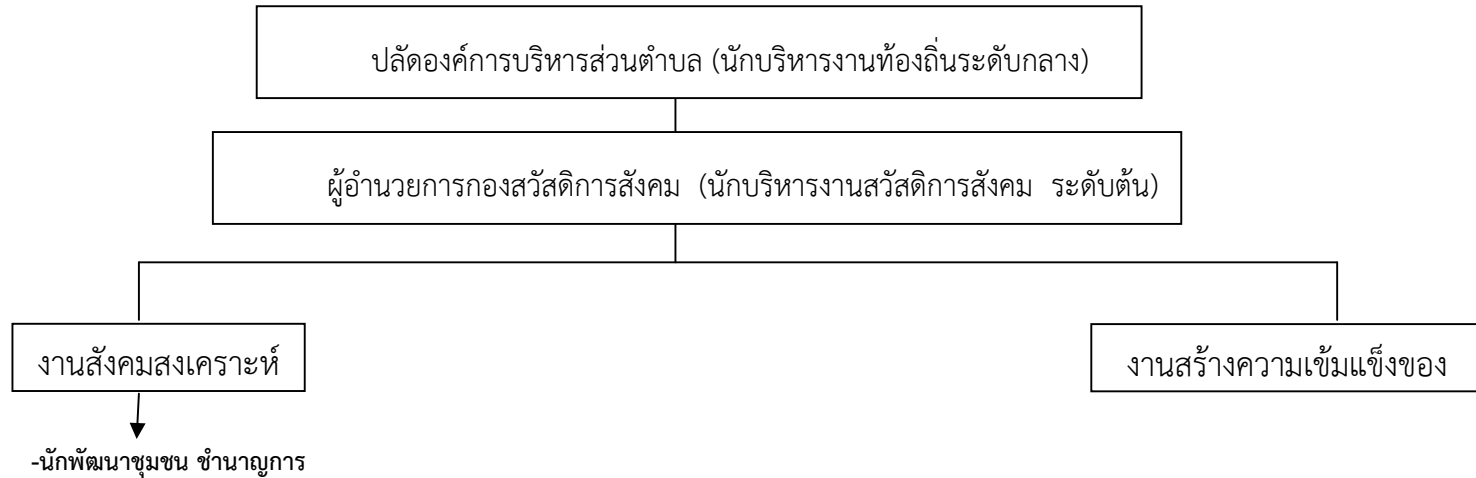


หมายเหตุ- อัตรากำลังเดิม

- + อัตรากำลังเดิม
- + อัตรากำลังใหม่
- พนักงานจ้างตามภารกิจเดิม
- +พนักงานจ้างตามภารกิจใหม่
- พนักงานจ้างทั่วไปเดิม
- + พนักงานจ้างทั่วไปใหม่

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



หมายเหตุ

- อัตราราชการเดิม
- + อัตราราชการใหม่
- พนักงานจ้างตามภารกิจเดิม
- + พนักงานจ้างตามภารกิจใหม่
- พนักงานจ้างทั่วไปเดิม
- + พนักงานจ้างทั่วไปใหม่

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำหรับ กรรมการตรวจเล่มแผน นำไปเทียบกับ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

ลำดับ ข้อมูล ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ ตำแหน่ง	ฐานเงิน	เงินเดือน ปัจจุบัน	ประจำตำแหน่ง (บริหาร)	ตอบแทนพิเศษ (บริหาร)	เงินเพิ่ม อื่นๆ (ถ้ามี)
1	นายราชันย์ แสงเจริญ	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	กลาง	32,510	7,000	7,000	-
2	นายสุริยา อธิวิชัยกุล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	ต้น	31,340	3,500	-	-
3	นางไพริน พรมเกตุ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	32,450	3,500	-	-
4	จำเอกสุพจน์ ทองประคิมฐ์	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	27,480	1,500	-	-
5	นางสาวเขาวลัคน์ สาสมันตร	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	24,970	1,500	-	-
6	นางเขาวลัคน์ ทองประคิมฐ์	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	22,170	-	-	-
7	นางเพ็ญประภา โคตะฮันต์	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	24,490	-	-	-
8	นางศศิธร จิณฤทธิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	25,470	-	-	-
9	นางพรรณนา พยัคฆ์เพชร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	23,080	-	-	-
10	นางนิออน ประทุมพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	19,970	-	-	-
11	นายชัยรัตน์ ภารพงษ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	ปฏิบัติงาน	13,760	-	-	-
20	นางอนันตรา ศรีรัตนประสิทธิ์	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	34,110	3,500	-	-
21	นางสาวจันทร์ทิพย์ ภาคคำภู	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	25,470	1,500	-	-
22	นางสังข์वाल ศิริวงศ์	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	24,970	1,500	-	-
23	นางสาวรจนา ศรีมงคล	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	24,490	-	-	-
24	นางสาวนิตยาชล ยัพไพศาลกุล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	24,010	-	-	-
25	นายธีรยุทธ ขจรภพ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	ปฏิบัติงาน	17,570	-	-	-
26	นายทรงศักดิ์ วรรณโพธิ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	18,810	-	-	-
32	นายเฉลิมศักดิ์ ศิริวงศ์	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	30,220	3,500	-	-
33	ส.ต.อ.ณัฐปภัทร์พร ผดุงกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	25,660	-	-	-
34	นายวันดี อุ่นเจริญ	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	32,790	-	-	-
35	นายชัยพร ขจรภพ	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	16,570	-	-	-
36	นายสุรเชษฐ์ สังฆะมณี	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	ชำนาญงาน	18,810	-	-	-
41	นางจาวรรณ อัมบุญสู	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	24,970	3,500	-	-
42	นางสาวธนันทร สังฆะมณี	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	26,980	-	-	-
52	นางสันทนา หนองสี	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ต้น	24,490	3,500	-	-
53	นายสุทธิชัย ชิ่งกันหลง	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	ชำนาญการ	22,620	-	-	-

สำหรับ กรรมการตรวจเล่มแผน นำไปเทียบกับ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

ลำดับ ข้อมูล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทบัญชี ค่าจ้าง	ฐานค่าจ้างปัจจุบัน	เงินเพิ่ม อื่นๆ (ถ้ามี)
27	นายวรศักดิ์ ลันสี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	กลุ่มที่_1	14,310	-
47	นางกษพร มนปราณีต	นักสันทนการ	กลุ่มที่_1	18,190	-

สำหรับ กรรมการตรวจเล่มแผน นำไปเทียบกับ คำสั่งเพิ่มค่าตอบแทน

ลำดับ ข้อมูล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือนปัจจุบัน
12	นางสาวนทรนภา สุริยะ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	18,650
13	นางอาภรณ์ อวรณ์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	17,730
14	นางสาวลิษา นางสาวสดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	12,340
15	นางสาวรัชชา สารศรีศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	11,190
16	นายไพฑูลย์ มลย์สิทธิ์	คกแสงสวน	(ทักษะ)	9,400
28	นายเด่นศักดิ์ ยศราวาส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	11,470
29	นายอาทิตย์ คณาศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	11,910
30	นางสาวเมลินี เพ็งอริย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	11,300
31	นายเจษฎา ทานะพรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	11,020
37	นายอนันท์ มูลนิกร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	13,260
38	นายอัศเดช ธาดุกัญ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	11,580
39	นายวินิตย์ บุญหนุน	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	11,120
40	นายวรวุฒิ สุดเทวี	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	10,910
48	นางสาววัฒนา ชนวงษ์ศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	11,020
51	นางพิกุล ขลังธรรมนิยม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	17,880

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วน

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ทุกอัตรา ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ โดยจัดให้มี

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๔. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงต้องยึดจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติราชการตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๒. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติราชการตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔, สังคหะวัตถุ ๔, ธรรมโลกบาล, สัจปุริสธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม เป็นต้น

๓. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

๔. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๕. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง เพิ่มความสามารถ

๖. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชยันหมั่นเพียร ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๗. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประโยชน์อย่างเสมอภาค จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ
