

๔๗
๖๐/
๑๐/

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร อำเภอ悱aire จังหวัดหนองคาย

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิตินึงที่หลาย คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ มักมีอกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดี ด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบุจุดที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพิ่มมาทดแทนเมื่อได้และจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ได้และตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาหานักศึกษาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยละเอียดแล้ว องค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไหร่ในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีจานี้ก็เป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคนรวมถึงการหาตัวแทนที่สามารถหากำลังคนประเภทหนึ่งมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผน กำลังคนไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดสอบ การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเมื่อนำมาแห่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมที่สำคัญของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้าง ของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการลดลงของแรงงานคนด้วย เศรษฐกิจ

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคล ในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเงินที่องค์การต้องจ่าย

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระยะต้น

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับหักษะของบุคคลให้ตอบสนองกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องค่าวัสดุบุคคลบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัสดุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ประมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับ คณะกรรมการกลางหนังส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง = ปี ส่านรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องคำนึงการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓/๕ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนลื้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและ
สายงาน เพื่อคุ้มครองของหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อ.บ.ต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่
ก.อ.บ.ต. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงสร้างการห้อง
แผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจำัดกำหนดตำแหน่งคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความ
เข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งนี้
ประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมี
หน้าที่การงานอย่างไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็น
คู่มือในการอบรมหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหา
ด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษาภาระการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณา
ผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และ
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
- กำหนดขั้นตอนความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายโอน เป็นตำแหน่งที่กำหนด
เมื่อกำหนดเวลาตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณิตศาสตร์การผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำความคุ้นเคยกับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงาน
การเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและคุ้มครองให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่
ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อ.บ.ต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลลอดอุดมพร

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลลัพธ์ที่ต่อการกิจกรรม ยานานหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และบุคลากร หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติการกิจ สามารถลดดูบนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยที่ว่าไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสม กับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ใน การวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องハウวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภท ของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวน ตำแหน่งในส่วนราชการได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะ กำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีภาระอย่างไรที่ให้อำนาจแก่ ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติ คณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรบริหารส่วนตำบล อุดมพรในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น จนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่ม โครงการหรือมีการเพิ่มน้ำหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพรจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการ ทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระ งานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๓ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจาก เจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลอดอุดมพรมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลังคด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อห้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ห้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ติน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของห้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสายพาน สรวนห้วยอุบลราชธานี การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในห้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน หากปัจจัยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ บริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัจจุบันของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

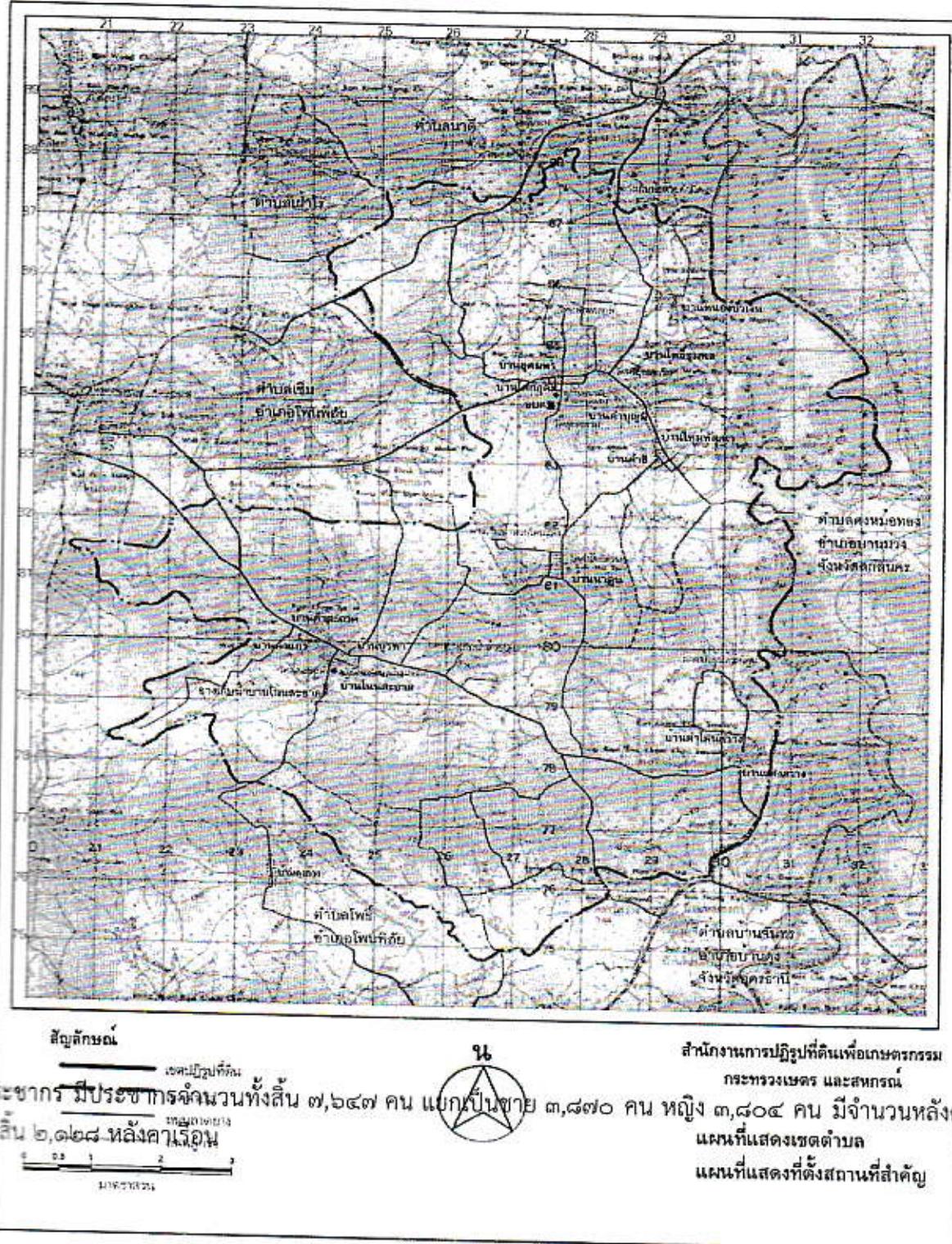
ที่ดัง องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรตั้งอยู่ที่ ๑๒๖ หมู่ที่ ๕ ตำบลอุดมพร อำเภอ悱ไร จังหวัดหนองคาย อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอ悱ไร ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ดังนี้

ทศเหนือจด	ตำบลนาดี	อำเภอ悱ไร	จังหวัดหนองคาย
ทศใต้จด	ตำบลบ้านจันทร์	อำเภอบ้านดุง	จังหวัดอุดรธานี
ทศตะวันออกจด	แม่น้ำสังค河流 ต.คงหม้อทอง อำเภอบ้านม่วง		จังหวัดอุดรธานี
ทศตะวันตกจด	ตำบลเข้ม	อำเภอโพนพิสัย	จังหวัดหนองคาย

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๕๑ ตารางกิโลเมตร (๓๒,๔๗๖ ไร่) ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีพื้นที่ทั่วไปเหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม มีแม่น้ำที่สำคัญไหลผ่านคือแม่น้ำสังค河流 และลำห้วยโคน จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเดิมทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑	โคกอุดม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอึ่อัน อ้อมนอก
- หมู่ที่ ๒	คำชี	กำนันต.อุดมพร	นายประยองค์ รัตนวงศ์
- หมู่ที่ ๓	หนองบัวเงิน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสาคร แก้วเกิดมี
- หมู่ที่ ๔	นาดูน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอุดมศักดิ์ เพิ่มพร
- หมู่ที่ ๕	โนนสะคาด	ผู้ใหญ่บ้าน	นายจันทร์เพ็ง ไชโยยกุล
- หมู่ที่ ๖	คำสะคาด	ผู้ใหญ่บ้าน	นายใส ศรีผลลา
- หมู่ที่ ๗	คำโคนสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพะยอม สุทธิประภา
- หมู่ที่ ๘	อุดมพร	ผู้ใหญ่บ้าน	นายวิทยา คำໄพ
- หมู่ที่ ๙	โพธิ์จุมพล	ผู้ใหญ่บ้าน	นายนิพล กะวิกุล
- หมู่ที่ ๑๐	คำบุญมี	ผู้ใหญ่บ้าน	นางปราณี สมพงษ์
- หมู่ที่ ๑๑	บุรพา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประยูร พันธ์ศิริ
- หมู่ที่ ๑๒	คำแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน	นางใบศรี ไชยพ่อนงาม
- หมู่ที่ ๑๓	แสงสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสุพาพัน วงศารี
- หมู่ที่ ๑๔	ใหม่พัฒนา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายล้ำดวง กิตตนา�

แผนที่แสดงอณาจักรปักครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร



ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนหลังคาเรือน	ชาย(คน)	หญิง (คน)	รวม
๑	โคกอุดม	๓๓๓	๒๔๒	๒๒๑	๔๖๓
๒	คำชี	๑๙๔	๑๒๕	๗๑๖	๙๔๑
๓	หนองบัวเงิน	๑๙๘	๑๒๐	๑๒๖	๔๔๖
๔	นาดูน	๘๙	๕๖	๑๐๒	๒๖๖
๕	โนนสะอาด	๒๓๑	๑๒๘	๔๗๙	๘๐๗
๖	คำสะอาด	๑๙๗	๑๖๙	๓๘๕	๗๕๒
๗	คำโคนสว่าง	๒๒๓	๑๒๓	๔๐๙	๘๓๒
๘	อุดมพร	๑๔๑	๑๖๘	๒๓๓	๓๐๑
๙	โพธิ์จุ่มหล	๑๗๔	๑๗๕	๑๙๔	๓๗๖
๑๐	คำบุญมี	๑๗๙	๑๐๗	๑๙๐	๓๗๙
๑๑	บูรพา	๒๓๗	๑๙๑	๔๕๗	๘๕๔
๑๒	คำแก้ว	๑๐๒	๗๙๕	๑๙๕	๓๗๐
๑๓	แสงสว่าง	๑๑๖	๗๙๔	๑๙๓	๓๐๙
๑๔	ใหม่พัฒนา	๑๐๕	๒๓๒	๒๒๔	๔๒๖
รวม		๒,๑๙๘	๑,๘๗๐	๓,๘๐๙	๕,๖๗๙

ที่มาของข้อมูล : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอ悱ไหรี เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗
สภาพทางเศรษฐกิจ

รายภูรในเขตพื้นที่ตำบลลอดมพร ส่วนมากประกอบอาชีพการเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๘๐% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ร้อยละ ๑๐ % รับจ้าง และร้อยละ ๑๐ % ค้าขาย/รับราชการ

- บ้านมีมันและก้าช ๑๑ แห่ง
- โรงสี ๒๒ แห่ง

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็ก ๔ แห่ง

ศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ ๑๔ แห่ง

สาธารณูปโภค

- สถานีอนามัย ๒ แห่ง

และการบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลอดมพรส่วนมากจะมีถนนเป็นคอนกรีตเสริมเหล็กเป็นส่วนใหญ่และลูกกรงเป็นบางส่วนออกเขตหมู่บ้าน การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านค่อนข้างลำบากในเฉพาะในฤดูฝน เนื่องจากสภาพของถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และโคลนตาม

การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้านและเกือบครบทุกครัวเรือน
แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำสังคโลก ลำห้วย ๔ แห่ง

- ปีง หนองอื่นๆ ๔ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๓ แห่ง

- อ่างเก็บน้ำ ๒ แห่ง

ข้อมูลอื่นๆ

- ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่นๆ ละ ๒๐๐ คน

- อาสาสมัครปกป้องสถาบัน (อสบ) ๒ รุ่นๆ ละ ๑๐๐ คน

- เกษตรกรหมู่บ้าน ๒๖ คน

- อ.ส.ม. ๑๕๐ คน

- อ.ป.พ.ร. ๑๕๐ คน

- อาสาพัฒนาชุมชน ๒๖ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
“อุดมพรเลิศล้ำ วัฒนธรรมอีสาน คุ่น้ำส่งความ งดงามย่างพารา”
๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย
“เมืองนำอยู่อันดับหนึ่งของภาคอีสาน”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

๑. การพัฒนาตำบลอุดมพรเป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๒. การคมนาคมสู่เรนาสเซนส์และรวดเร็ว
๓. พัฒนาการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการเรียนการสอน
๔. ส่งเสริมชนบทรرمเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการใช้ภาษาอินทรีย์เพื่อลดการใช้สารเคมี
๖. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน
๗. ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างงานในหมู่บ้านเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
๘. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอ
๙. ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

พันธกิจของจังหวัดหนองคาย (Mission)

๑. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ลิงแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ชาเริตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. การแสวงหาพลังงานทางเลือกในการยกระดับการผลิตและปรับเปลี่ยนค้าการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม 夙ตคดีองกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ แนวทางที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๒ แนวทาง คือ แนวทางที่ ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข

แนวทางที่ ๖ ด้านการจัดระเบียบสาธารณสุขมูลฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย^๔
ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม^๕
ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา

แนวทางที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

แนวทางที่ ๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น^๖
ประกอบด้วย ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว^๗

ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การวางแผน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ^๘
แนวทางที่ ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็ง พึงพาตันเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ความเป็นเลิศด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกรักและพัฒนาศิลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว
เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาที่นี่ท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม jarit ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครัวเรือน

เป้าประสงค์

๑. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลัังงาน
๕. ยกระดับสินค้าเกษตรกรรมเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน(AC)
๖. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตแปรรูปสินค้าเกษตรกรรมครัวเรือน
๘. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาและแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สังคมเกิดความสามานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อ้าศัยตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านตามแนวทางเด่น
๓. การส่งเสริมสำนักในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสามานฉันท์ของคนในชาติ
๔. ป้องกันและแก้ปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำแผนพัฒนาท่องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น
๗. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณะปูโภค และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร เป้าประสงค์

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กร ปักครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เชื่อมโยงระบบคุณภาพน้ำดื่มในเส้นทางระหว่างองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชนาจประโคนชัย ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คุ้มครอง
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายพัฒนาด้านสังคม
๓. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. นโยบายพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. นโยบายพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. นโยบายพัฒนาด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๗. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การทำสวนยางพารา
๒. มีศีลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคุ้มครองที่สอดคล้อง สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ทึ่นที่การเกษตรขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและห้องถูนให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคายาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์กูมิปัญญาห้องถูนเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
- ๗.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรเป็นราย

ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคุณภาพ ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอดีสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำดื่น บ่อबादा ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิต พอดีสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ทึ่ดพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคุณภาพไม่สะอาดเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัณฑิตกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ยากกว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วน ตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสแสวงธรรมะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตริมของ ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ต้องโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนึ่งในภาค โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดย ใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล/โรงพยาบาลประจำชัย

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรงบเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานมีค่าใช้จ่ายสูง ลดลง ขาดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬามีถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดหนองคายให้ความสำคัญ อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๓. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ที่จะเกิดผลลัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเบนท์กำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๔.๓ ความต้องการของประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก ในการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบล อุดมพร

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผู้ว่าราชการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รัก สามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมที่เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสาน ต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคให้เดือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสิโนโรชีส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงพื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรัฐรัฐและประชาชนทั่วไปเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดทำรายได้อื่น ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

๕. การกิจกรรม และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก ภารกิจสาธารณะฯ และสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์กรบริหารส่วนตำบล อุบമพร เป็นการกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๒. ป้องกันโรคและระจับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๗))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก ศูนย์ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัตลักษณ์และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๔))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน ตั้งคุณ และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๒. การคุ้มครองคูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๔))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต
ทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พานิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครองครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๑๐))

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรมเพลนี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จริยธรรมเพลนี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๔))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จริยธรรมเพลนี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพด้านคลังและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๔ (๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น
และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์กรบริหารส่วนด้านคลัง สามารถจะแก้ไขปัญหาของ
องค์กรบริหารส่วนด้านคลังอุดมพร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ
ประชาชน ในเขตที่นี่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์กรบริหารส่วนด้านคลัง จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ
นโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนด้านคลังเป็นสำคัญ

๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอุตสาหกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด ส่วนการคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดครอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด ส่วนการคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับปรุงสายงานของหนังงานส่วนตำบล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใต้ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งกำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑๐.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจธุรของที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อ.บพ.	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจกรรมสปก	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน /งานบัญชี ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนา ๒.๓ งานแผนที่/ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการและสังคม	๕. กองสวัสดิการและสังคม ๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและสังคม ๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี	

๑๙.๒ การบริหารการกำหนดค่าตอบแทน

องค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร ได้วิเคราะห์การกำหนดค่าตอบแทนจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการนั้นให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะต้องกำหนดค่าตอบแทนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และบริการของ และเพื่อให้มีคุณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ระหว่างปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เดือน มีนาคม ๒๕๕๘

อัตราราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตัวแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. นักวิชาการ (บ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักวิชาการงานท้องถิ่น) ระดับ ก拉着									
๒. รองนักวิชาการ (บ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักวิชาการงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น <u>อันดับที่สอง</u>									
๓. หัวหน้ากลุ่มปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักวิชาการงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น									
๔. นักวิเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕. นักวิเคราะห์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖. นักวิทยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ถูกจ้างประจำ									
๗. เผู้ช่วยเจ้าพนักงานบังคับและบรรเทา ภัยด้วยความเข้าใจความสามารถการกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙. พนักงานชั่วคราวยันต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบังคับกันฯ พนักงานเข้าท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒. พนักงานท้องถิ่น	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
๑๓. บาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

บัญชีรายรับ

ชื่อหน่วยงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตัวแปรที่ คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๔๘	๒๕๔๙	๒๕๕๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองบัญชาการ										
๑๔๔. นักบริการงานการดูแล (เมืองพัรสี) จำนวนการห้องพื้น ห้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๕. นักบริการนักเรียน (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๖. เน็ตเวิร์กงานดูแล (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๗. เน็ตเวิร์กงานดูแลปรึกษา (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยงานเชิงความการคิจ										
๑๔๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๙. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานที่สุด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน้าที่งานเชิงพื้นที่										
๑๕๑. ศูนย์งานที่ว่าฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน้าที่งานเชิงพื้นที่										
๑๕๒. นักบริหารงานช่าง (เมืองช่าง) จำนวนการห้องพื้น ห้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕๓. นักบริหารงานช่าง (ชน.ฝ่ายก่อสร้าง) จำนวนการห้องพื้น ห้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕๔. นาอช่างโยธา (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน้าที่งานเชิงความการคิจ										
๑๕๕. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน้าที่งานเชิงพื้นที่										
๑๕๖. แผนงานผลิตน้ำประปา	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕๗. ศูนย์งานที่ว่าฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการและสังคม										
๑๕๘. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (เมืองสวัสดิการฯ) จำนวนการห้องพื้น ห้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕๙. นักบริหารงานสวัสดิการฯ (ทั่วหน้าต่อของสวัสดิการฯ). จำนวนการห้องพื้น ห้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ	
		๒๕๔๘	๒๕๔๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑๔. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา และวัฒนธรรม								
๑๖. นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กอง การศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้า ฝ่ายการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙. ครุภัณฑ์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐. ลูกจ้างครุภัณฑ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑. ลูกจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒. ลูกจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	-	-	-	

๙๙๖

๙๙๖

9. ກາຮະຄ່າໃຫ້ຈ່າຍເກີຍວັດທີອາງເປົ້າເມື່ອອຳນວຍແລ້ວໄປຫຼັງຕອນແຫ່ນຊົ້ວ

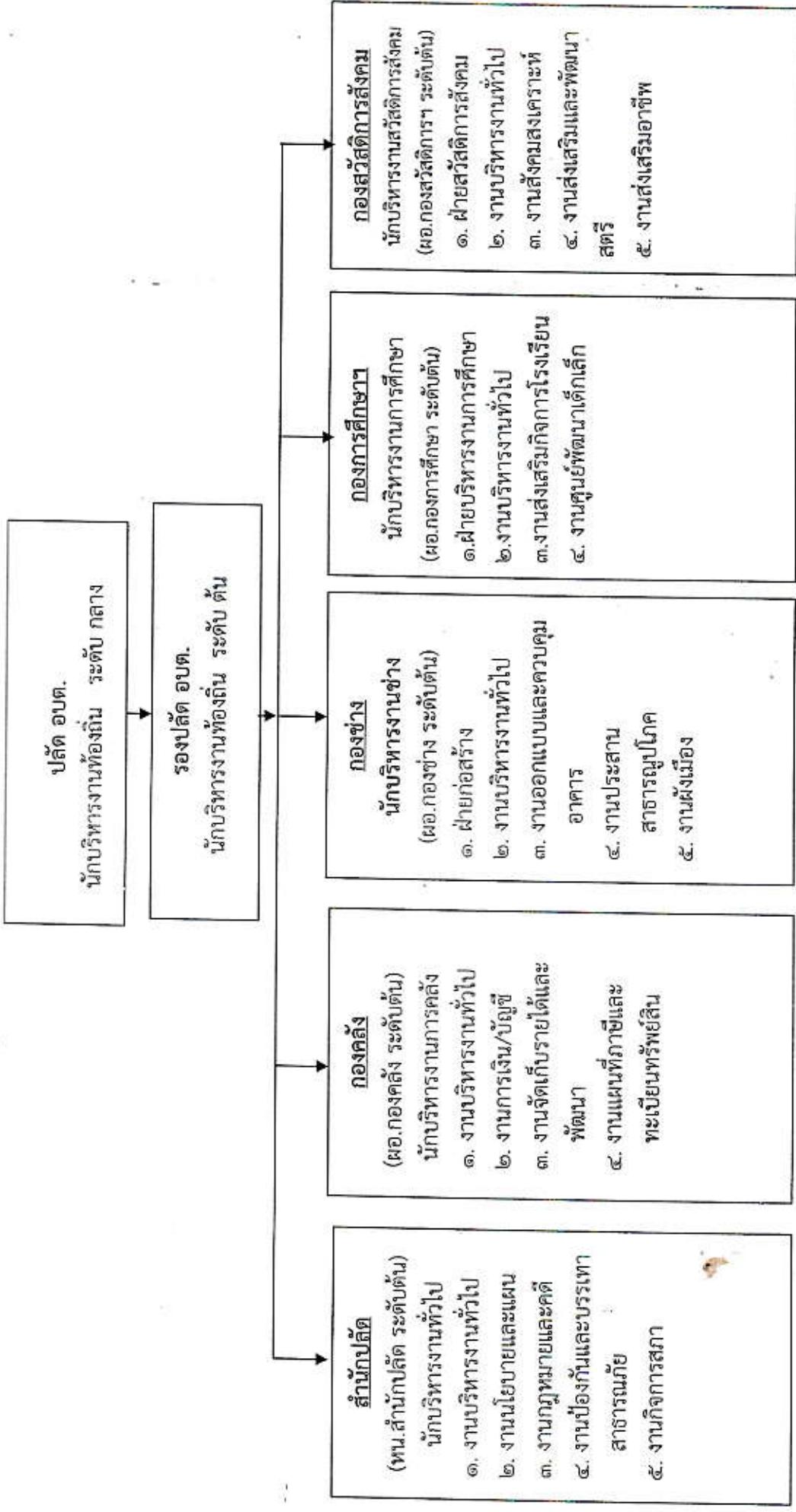
ເລກທີ	ຫຼັກສອງ	ຫຼັກສອງ	ຫຼັກສອງ	ຫຼັກສອງ	ເຫັນເຫັນທີ່ກິດຕູກກຳ		ສົດກາໄສ້ຄົນ ເທິ່ງ / ອົບ	ການກຳໄວ້ທີ່ກິດຕູກກຳ (2)	ການກຳໄວ້ທີ່ກິດຕູກກຳ (3)	ພຸດຍພາບ	
					ຊັບລາຍການ	ທີ່ມີຄົນ					
1	ປະເທດ ຂົມ.	ການ	1	1	642,400	1	1	1	-	13,560	3,660
(ນັກງິຫວຽກຫົ່ວຍເຖິງ)											
2	ການປັດຕົວດ.	ຕົນ	1	-	353,640	1	1	1	-	13,920	2,940
(ນັກປັດຕົວງານທີ່ກິດຕູກກຳ)											
3	ສໍານັກເລັດ ອົບດ.	ຕົນ	1	1	340,200	1	1	1	-	10,560	3,000
(ນັກເລັດການກ່ຽວປະກົດ)											
4	ນັກເວົາຕະຫຼິນຢາຍາ	ນກ./ໜກ.	1	-	309,000	1	1	1	-	8,580	13,260
5	ນັກຈົດກາງໜ້າໄງ	ນກ.	1	1	266,760	1	1	1	-	8,880	2,220
6	ນັກທຶນກາງຄູດ	ລດ.	1	1	245,040	1	1	1	-	8,040	1,980
7	ເຊົາພັກການນໍ້າອະນະປະເທດາ	-	1	1	181,680	1	1	1	-	5,400	1,800
	<u>ພັກການຈຳກັດຕາມກາຮົງ</u>										
8	ຜ.ຊ.ເຊົາພັກການສົກກາ	-	1	-	117,360	1	1	1	-	4,560	4,800
9	ພັກການຫົ່ວຍເຖິງ	-	1	-	120,840	1	1	1	-	4,560	9,030
10	ກາງໂສ	-	1	-	120,840	1	1	1	-	4,560	9,030
11	ຜ.ຊ.ເຊົາພັກການນໍ້າອົງການ	-	1	-	122,040	1	1	1	-	4,560	9,030
	<u>ພັກການຈຳກັດຕາມກາຮົງ</u>										
12	ຄະນາຫົວໄປ	-	7	7	756,000	7	7	7	-	-	756,000
13	ຍາວ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	108,000

លេខរបៀប	ផ្នែកសាសនា	ប្រភេទ	ចាបការ	ការងារ	ការងារដើម្បីក្រុមហ៊ោន	សំគាល់ពាណិជ្ជកម្ម	តម្លៃ / តួនាទី	ចំណាំការបែងចានា		តម្លៃទឹកចាបការ (3)	អាមីដាច់	
								តម្លៃ	តម្លៃ			
កម្មការដែលបានបញ្ចប់												
28	ធម៌.កម្មការភីជាមា	ពីន	-	ការងារដើម្បីក្រុមហ៊ោន	សំគាល់ពាណិជ្ជកម្ម	តម្លៃ	តម្លៃ	ការងារការបែងចានា		តម្លៃទឹកចាបការ (3)		
	(ដែលបានបញ្ចប់)			ក្រុមហ៊ោន (០)	បិធីការ (១)	20560	20560	20560	20560	20560	20560	
29	អាជីវការជាមុន	ក្រុម	1	-	435,810	1	1	-	-	13,920	14,010	
	(ដែលបានបញ្ចប់)											
30	ដោយការភីជាមា	ប្រក./ក្រុ.	1	-	284,160	1	1	-	-	10,740	2,760	
	(ដែលបានបញ្ចប់)											
31	គ្រឿងឈើលើក	5	5	-	204,960	1	1	-	-	8,580	13,260	
32	ធម៌.គ្រឿងឈើលើក	-	2	2	-	2	2	2	-	-	-	
33	ធម៌.ការងារប័ណ្ណ	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	
34	ធម៌.ការងារប័ណ្ណ	-	2	2	216,000	2	2	-	-	-	216,000	
ការងារត្រួតពិនិត្យនិងត្រួតពិនិត្យ												
35	ធម៌.ការងារពិនិត្យការបែងចានា	ពីន	1	-	435,810	1	1	-	-	13,920	14,010	
	(ដែលបានបញ្ចប់)											
36	ធម៌.ការងារប័ណ្ណ	ពីន	1	-	273,480	1	1	-	-	10,740	2,760	
	(ដែលបានបញ្ចប់)											
37	ធម៌.ការងារប័ណ្ណ	ប្រក.	1	-	351,120	1	1	-	-	7,080	1,140	
	(ដែលបានបញ្ចប់)											
38	ការងារប័ណ្ណ	-	1	1	108,000	1	1	-	-	-	108,000	

(๙)	๗๗๓	-	๖๖	๕๐	๙,๖๓๑,๗๒๐	๖๖	๖๖	-	-	๒๔๓,๓๖๐	๒๐๒,๔๘๐	๐,๓๖๑,๖๒๐	๑๐,๐๙๙,๓๖๐	๑๐,๓๑๗,๖๐	
(๖)	ประมาณการขาดทุนติดตามหันต์ ๒๐%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๘๗๖,๙๒๔	๒,๐๙๗,๐๗๒	๒,๐๖๓,๕๖๖
(๖)	รวมเป็นส่วนได้ขาดทุนหันต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑,๒๖๗,๕๔๔	๑๒,๐๔๒,๔๓๒	๑๒,๓๐๑,๔๐๐
(๗)	ผลตัวหักผล ๔๐ % ของผลกำไรตามหันต์หันต์ที่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖,๓๑	๓๖,๓๐	๓๔,๐๕

หมายเหตุ ๔) ประมาณการขาดทุนหันต์หันต์ ๒๕๕๘ เป็นเงิน = ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามที่อยู่บัญชี งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (กรณีประกวดให้กู้ที่เหลือมา) ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนหันต์หันต์ด้วยเงินเดือนต่อคนต่อรายพนักงานครุ ยอดจากภาระงานภาระงานรายจ่ายหักหันต์หันต์ ๕) ประมาณการเพิ่มรั้นเงียบทล ๕ ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐๖๕%+๓๑,๐๐๐,๐๐๐๖๕%+๓๔,๐๓๓,๒๐๐) ๖) ประมาณการเพิ่มรั้นเงียบทล ๕ ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๓๔,๐๓๓,๒๐๐๖๕%+๓๔,๐๓๓,๒๐๐๖๕%+๓๕,๗๓๔,๘๖๐)

๑๓. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับบุคคล)

งานบริหารชั้นใน
นักจัดการงานทั่วไป ป.ก./ชก. (๑)
พนักงานเข้าสังคมการศึกษา
พนักงานที่ปรึกษา (๑)
ภารโรง (๑)
พนักงานเข้าชั้นทั่วไป
ศูนย์งานทั่วไป (๑)
ยก (๑)

งานนโยบายและแผน
นักเครื่องมือนโยบายฯ ป.ก./ชก. (๑)
ผศ. เจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

งานกฎหมายและคดี
นักกฎหมายคดีอาญา ป.ก.ช. (๑)
ป.ก.ช. (๑)

งานบริหารภายใน

งานบริหารสำนักงาน
ถูกจ้างประจำ
จพ.ป้องกันฯ (๑)
พนักงานเข้าสังคมการศึกษา
พช.งานพ.ป้องกันฯ (๑)

ระดับ	ปลัด	รองปลัด	หัวหน้าส่วนราชการ	ผู้อำนวยการสำนักงาน	พนักงานชั้นผู้ช่วยทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๔

โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

ผอ.กองคลัง (๑)
นักบริหารงานการคลัง ที่๑

งานจัดซื้อกำลังทรัพย์
เจ้าหน้าที่งานจัดซื้อกำลังทรัพย์ได้ ปง./ชง. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายด้าน (๒)

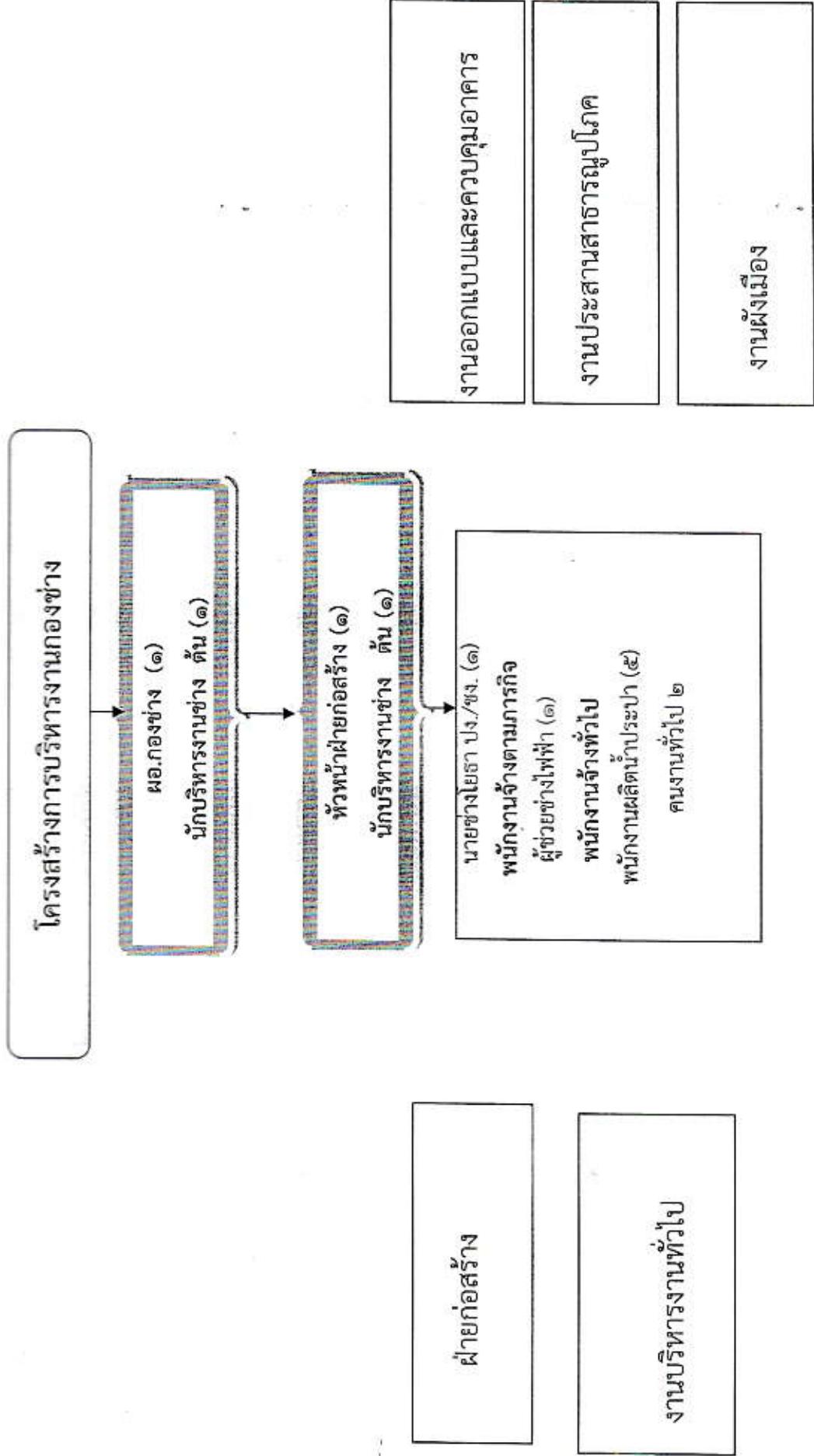
งานทะเบียนหน่วยสินและพัสดุ
เจ้าหน้าที่งานทะเบียน (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายด้าน (๒)

งานการเงิน/งานบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชี
ปก./ทก. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายด้าน (๑)

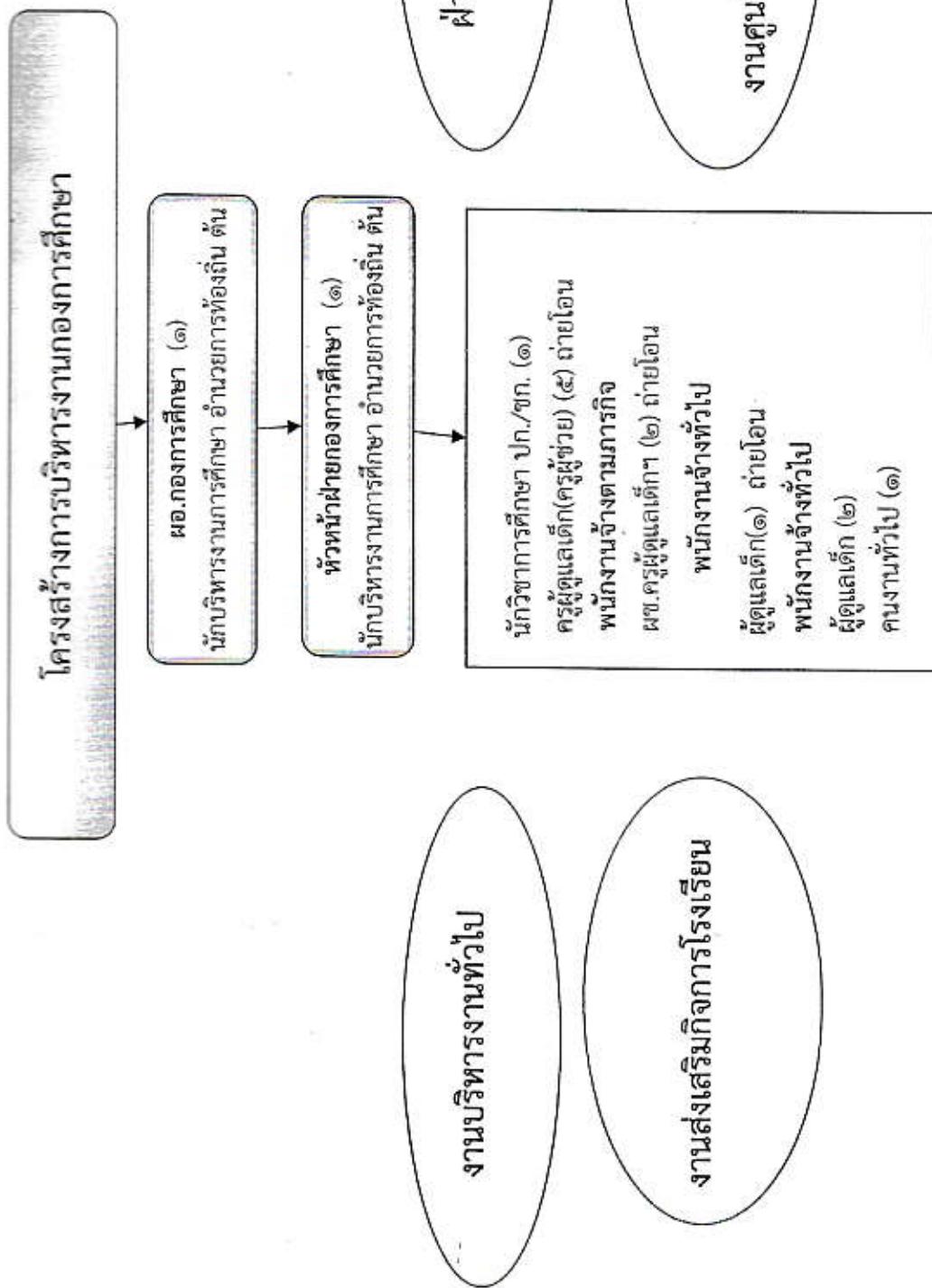
งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
คบงงานทั่วไป (๒)

ระดับ	ผอ. ที่๑	ปก./ทก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างการบริหารงานกองอช่าง



ระดับ	ผอ. ต้น	หน.ฝ่าย ต้น	ปง./ชง.	พนักงานช่างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างไฟฟ้า
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑



ระดับ	ผอ. ต้น	หน.ฝ่าย ต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชง.	ครุ พด.	หน่วยงานจัดตามภารกิจ	หน่วยงานจัดหัวไว
จำนวน	๑	๑	๑	๑	-	๕	๙

โครงสร้างการบริหารงานกองสวัสดิการและสังคม



ผอ.กองสวัสดิการและสังคม (๑)
นักบริหารงานกองสวัสดิการสังคม ๑๑



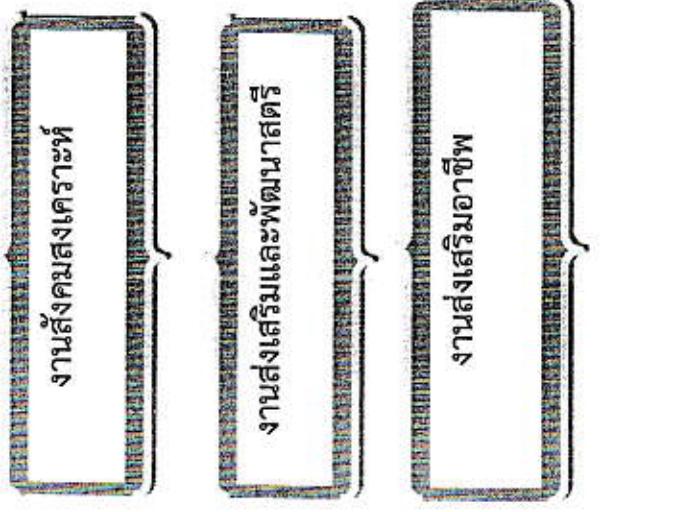
หัวหน้าฝ่ายส่วนตัวการและพัฒนาชุมชน (๑)
นักบริหารงานกองสวัสดิการสังคม ๑๑



เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน ปป./ชง. (๑)
พนักงานล้างทราย
คนงานทราย (๑)

ฝ่ายสวัสดิการและสังคม

งานบริหารงานทราย



ระดับ	ผอ. ต้น	หัวฝ่าย ต้น	บก./ชก.	ปป./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑

บัญชีแสดงจัดตั้งสูตรดำเนินการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ลักษณะ

ที่	ผู้จัด	คุณลักษณะ	ภารกิจ	ภารกิจเดิมที่ร่างให้แล้วแต่เดิม				ภารกิจเดิมที่ร่างใหม่				เงินเดือน
				เดือนที่ต้องทำ	เดือนที่ไม่ต้องทำ	เดือนที่ต้องทำ	เดือนที่ไม่ต้องทำ	เดือนที่ต้องทำ	เดือนที่ไม่ต้องทำ	เดือนที่ต้องทำ	เดือนที่ไม่ต้องทำ	
1	นายเศรษฐกร ก. เผยจันทร์	ปล. รัฐกิจลงประกาศฯ	00-0101-001	นักบริหารงานบุคคล (ปลัด ยศต.)	8	69-3-00-1101-001	(ปลัด ยศต.)	นักบริหารงานพัฒนาชีวิน	ระดับ	382,800	79,800	542,400
2	นางสาวนันทพร พหลศรี	ปล. รัฐศาสตร์ ม.รวมค้าแข้ง	01-0101-002	นักบริหารงานบุคคล (รองปลัด ยศต.)	7	69-3-00-1101-001	(รองปลัด ยศต.)	(รองปลัด ยศต.)	ตัวบุคคล	311,640	42,000	-
3	นายพัฒนาวงศ์ พงษ์สวัสดิ์	ปล. รัฐศาสตร์ ม.รวมค้าแข้ง	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	6	69-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ตัวบุคคล	298,200	42,000	-	340,200
4	นายสมมูลนัน เต็มทวี	ปล. รัฐศาสตร์ วิทยาลัยชลธรฯ	01-0209-001	เข้มแข็งที่สุดของงานทั่วไป	5	69-3-01-3101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	บุคคล	266,760	-	-	266,760
5	น.ส.จันทร์รัตน์ สถาปัตย์	ปล. รัฐศาสตร์ ม.รวมค้าแข้ง	01-0208-001	บุคลากร	5	69-3-01-3102-001	นักบริหารงานบุคคล	บุคคล	245,040	-	-	245,040
6	-	-	01-0201-001	เป้าหมายพัฒนาฯ	3,567	69-3-01-3103-001	นักวิชาการฯ	บุคคล	309,000	-	-	309,000
7	นายพนมากร ฉะพิพัฒ	ปล. ก. เทคโนโลยีฯ	ถูกใจงบประมาณฯ	เจ้าหน้าที่ประจำฯ	-	ถูกใจงบประมาณฯ	เจ้าหน้าที่ประจำฯ	-	181,680	-	-	181,680
8	นายธีรวัฒน์ ยะโน	ปราบปรามฯ	-	ผู้เชี่ยวชาญที่สุดมาก	-	-	ผู้เชี่ยวชาญที่สุดมาก	-	117,360	-	-	117,360
9	นายประมวล พรีกัน	ภาคผนวก	-	พัฒนาเชิงรุก	-	-	พัฒนาเชิงรุก	-	120,840	-	-	120,840
10	นายมนตรี พิริฒิ	ภาคผนวก	-	ภาคผนวก	-	-	ภาคผนวก	-	120,840	-	-	120,840

ที่	ชื่อ-นาม	คุณวุฒิ การศึกษา	กิจกรรมชั้นเรียน			กิจกรรมครัวเรือน			เงินเดือน		
			เลขที่ต่อเนื่อง	ตัวเลขคง	ระบุตัวเลข	เลขที่ต่อเนื่อง	ตัวเลขคง	ระบุตัวเลข	เงินเดือน	จำนวนเงิน	เงินเดือน
11	นายพิริทธิ์ คงตี	ปริญญาตรี ภาษาไทย	-	ยกเว้นจากนักเรียน	-	-	ยกเว้นจากนักเรียน	-	-	122,040 (10,170*12)	-
12	นายอนุสรณ์ พวยพาณิช	ภาคบังคับ	-	ยกเว้น	-	-	ยกเว้น	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
13	นางพุน จำรัสจิต	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
14	นายประชราไทย วงศ์	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
15	นายเบรล ใจธรรม	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
16	นายมณฑุ พรมแสง	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
17	นายพงษ์ชัย นฤย়ัง	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
18	นางสาวภรณ์ จิตพิไล	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000
19	นางสาวชนนพร นนหมายา	ภาคบังคับ	-	คงงานทั่วไป	-	-	คงงานทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	บุคคลที่	กองบัญชาการสำเร็จการ			กองบัญชาการสำเร็จการ			เงินเดือน		
			ราชการ	ราชการที่ได้รับแต่งตั้ง	หัวหน้ากลุ่ม	ราชการ	หัวหน้ากลุ่ม	หัวหน้ากลุ่ม	เงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง	เงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง	เงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง
20 นายนิล ส่องเรือง	นายนิล ส่องเรือง	ปลัด บริษัทชูภักดีจำกัด นราธิศรัตน์	04-0103-001	ผู้ปฏิบัติงานราชการครั้ง	7	69-3-04-2102-001	นักบริหารงานภายในประเทศ	หัวหน้ากลุ่ม	342,720	42,000	384,720
21	-	-	-	-	-	69-3-04-3201-001	นักการเงินและบัญชี	บุคลากร	309,000	-	-
22	-	-	-	-	-	69-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	บุคลากร	296,010	-	-
23	-	-	-	-	-	69-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	บุคลากร	296,010	-	-
24 นางสาวอรุณรัตน์ ย่างบุญตา	นางสาวอรุณรัตน์ ย่างบุญตา	ปล.บัญชี	-	นักบริหารงานภายในประเทศ	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	-	122,040	-	122,040
25	-	-	-	-	-	ธ.ร.เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	บุคลากร	112,800	-	112,800
26	-	-	-	-	-	ธ.ร.เจ้าหน้าที่งานบัญชี	-	บุคลากร	(9,400*12)	-	122,040
27 นส.นนภารณ์ รัตนวงษา	นส.นนภารณ์ รัตนวงษา	ปล.ก.ก.ช.ส.ต.	-	-	-	ธ.ร.เจ้าหน้าที่งานบัญชี	-	บุคลากร	(10,170*12)	-	122,040
28 นส.กฤตมาลัย ฉุกราถสวัสดิ์	นส.กฤตมาลัย ฉุกราถสวัสดิ์	ภาคบังคับ	-	คณานุพัทไชย	-	-	คณานุพัทไชย	-	108,000	-	108,000
29 นส.วิสุดา ศิริรัชบุรี	นส.วิสุดา ศิริรัชบุรี	ภาคบังคับ	-	คณานุพัทไชย	-	-	คณานุพัทไชย	-	108,000	-	108,000

ที่	ชื่อ พลัด	คุณวุฒิ ทางอาชีวกรรม	ภารกิจที่ต้องการดำเนิน			ภารกิจอีกด้วยใน			เงินเดือน		
			โครงการที่ต้องทำ	ตำแหน่ง	ระดับ	ศักยภาพ	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือนที่กันไว้	เงินเดือนที่เหลือ	
30	-	-	05-0104-001	ผช. กองอาช่าง	7	69-3-05-2103-001	ผช. กองอาช่าง นักบริหารงานทั่วไป	ตัวนำ ผู้บริหารงานทั่วไป	393,810	42,000	-
31	นายเกตุ สัญญาครู	ปลัด ก่อสร้าง	05-0104-002	หน.ฝ่ายก่อสร้าง	6	69-3-05-2103-002	หน.ฝ่ายก่อสร้าง นักบริหารงานทั่วไป	ตัวนำ ผู้บริหารงานทั่วไป	226,560	13,500	-
32	-	-	05-0503-001	นายช่างโยธา	2-4/5	69-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ประมาณ	198,960	-	-
33	นายสมใจ สงวนรัตน์	บุคลากรพิเศษ	-	ผช. ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช. ช่างไฟฟ้า	-	(16,580*12)	-	122,040
34	นายธีระพงศ์ จันทร์วงศ์	ภาคผนวก	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	(10,170*12)	-	108,000
35	นายวีระ ฉุ่มวงศ์	ภาคผนวก	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	(9,000*12)	-	108,000
36	นายธีระพงศ์ พอย่าง	ภาคผนวก	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	(9,000*12)	-	108,000
37	บุญใจ ทรายาครุ	ภาคผนวก	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	(9,000*12)	-	108,000
38	นายสุทธิชัย พันธุ์วงศ์	ภาคผนวก	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	-	พนักงานบริษัทดำเนินประปา	-	(9,000*12)	-	108,000
39	นายพ่วงศักดิ์ สีผลลา	ภาคผนวก	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	(9,000*12)	-	108,000
40	นายบันดาล พานิช	ภาคผนวก	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	(9,000*12)	-	108,000

ที่	ชื่อ นามสกุล	ศูนย์ ภาค	กระบวนการซื้อขายสำเร็จเต็ม				กระบวนการซื้อขายสำเร็จในห้อง				เงินเดือน	
			เอกสารที่ติดตามทาง ต่างประเทศ	ตัวแทนทาง รัฐต่อ ประเทศ	ตรวจสอบ ตัวบุคคล	ตรวจสอบ เอกสารทาง น้ำที่พิจารณาตามที่กำหนด	เงินเดือนต่อ เดือน	เงินเดือนต่อ เดือนที่คนฯ เป็นหัวหน้า	เงินเดือนต่อ เดือนที่คนฯ เป็นหัวหน้า	เงินเดือนต่อ เดือนที่คนฯ เป็นหัวหน้า	เงินเดือนต่อ เดือนที่คนฯ เป็นหัวหน้า	เงินเดือนต่อ เดือนที่คนฯ เป็นหัวหน้า
41	-	-	08-0108-001	นาย.กฤษณะสิงหา	7	69-3-08-2107-001	ผด.กษ.กลางการศึกษา น้ำที่พิจารณาตามที่กำหนด	ต้น (197,010*6,196,900*6)	393,810	42,000	-	ว่างเดือน
42 น.ส.กรรณ โนนงค์สี	บร.ทร. สถาบันประกันภัย น.รานีภูษะภารกาม	08-0805-002	-	-	69-3-08-2107-002	พบ.ส.กลางการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น (22,497*6,22820*6)	270,660	13,500	-	284,160	
43	-	-	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	-	69-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	นำ.นภ.	242,700	-	-	ว่างเดือน
44 นางชนวน พงษ์ ถึงตัวตัง	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	-	-	-	ถ่ายโอน
45 นางจิตต์ประภา ศิริรัตน์	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	-	-	-	ถ่ายโอน
46 นางกษิณ พัน แสงคำ	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	-	-	-	ถ่ายโอน
47 นางบัวรรี บัวต่างราษฎร์	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	-	-	-	ถ่ายโอน
48 นางสุนันทา สายยืน	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	ครุภัณฑ์และเตี๊ก	3	-	-	-	-	ถ่ายโอน
49 นายราตรี เมืองรัก	ภาคบูรพา	-	ผช.ครุภัณฑ์และเตี๊ก	-	-	ผช.ครุภัณฑ์และเตี๊ก	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
50 น.ส.ประภาพร ฤทธิ์มนูษฐ์	บร.ศร. ปฐมรักษ์	-	ผช.ครุภัณฑ์และเตี๊ก	-	-	ผช.ครุภัณฑ์และเตี๊ก	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
51 น.ส.เอనเนา อัญญา	ภาคบูรพา	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
52 น.ส.ภัสรา บุญพา	ภาคบูรพา	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	108,000	-	-	108,000	
53 นายอนุพัฒ์-มานะรัชต์ ๐๖๖	ภาคบูรพา	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	-	ผู้ดูแลเตี๊ก	-	108,000	-	-	108,000	
54 นางพูนวรรณ บุญร่วง	ภาคบูรพา	-	ค่าน้ำท่ำไป	-	-	ค่าน้ำท่ำไป	-	108,000	-	-	108,000	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กระบวนการดำเนินการสังคม			กระบวนการบริหารกำลังใหญ่			เงินเดือน		
			เลขที่ที่ดิน	ตัวเลขบัญชี	เลขที่ที่ดินทั้งหมด	ตัวเลขบัญชี	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน
กองตรวจจับการแอบเสื่อม腐											
55	-	-	11-0106-001	นย. กองตรวจจับการแอบเสื่อม腐	7	69-3-11-2105-001	ผบ. กองตรวจจับการแอบเสื่อม腐	๗๑๔	393,810	42,000	-
56	นางสาวพาณิช พันธ์พิทย์รัตน์	ป.น. รัฐประศาสน์	11-0106-002	นักบริหารงานพัสดุกองตรวจจับการแอบเสื่อม腐	6	69-3-11-2105-002	หน่วยบัญชาการและพัสดุกองตรวจจับการแอบเสื่อม腐	๗๑๔	259,980	13,500	273,480
58	นายธนพิษ พดมคง	ปวส. ภาษาพื้นฐานชุมชน	01-0703-001	พ.ด.พ. พัฒนาชุมชน	2-45	69-3-11-4801-001	อาทิตย์พัฒนาชุมชน	๑๓	138,120	-	138,120
59	นางสุกัญญา วิริยะวงศ์	ภาคบังคับ	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	(9,000*12)	108,000



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

โดยที่กรรมการกลางมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ด. เรื่องกำหนด มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๖) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้ง ที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การบริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอุปยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เปิดเผยข้อมูลเท็จ
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ขอประกาศให้มาตรฐานทั่วไป ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อุดมพร ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำการวินัย
ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายบรร ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ແນະພື້ອງນາພັກຈານສ່ວນທ່ານຄອບພະນັກງານຝັກ ປະລິບປະກາດ ໂກສະບັບ - ໄກສະວັດ
ອຳນວຍເຫັນວ່າໃນການພັດທະນາ ອ້ານອື່ນໄວ ຈຶ່ງກວດພະນອກຄາຍ

ລຳດັບ ບີທີ	ໂຄຮງຈານ / ໄຄຮງສັນຕະກຳ / ພັດທະນາ	ຫ່ວມຍາດຳນິນມາການ	ເປົ້າໜາມຍາດຳນິນມາການຢີປີ			ເປົ້າໜາມ ຮວມ ຕາມ ປີ
			ໜີ້ແຜນ	ໜີ້ແຜນ	ໜີ້ແຜນ	
๑	ແນະພື້ອງນາພັກຈານພະນັກງານຝັກ ນີ້ແມ່ນ ໜີ້ກົດຕຽບການພື້ນມານັກງານສ່ວນ ດຳບັນແຕຍສູງສັ່ງທີ່ບໍ່ຮຽນໄໝໜ່າງ	ອົບທ. ຮ່າວມ ກ.ອົບທ. , ກ.ອົບທ.ຈົ່ງຫວັດ ມ່ນວ່າມານຮາມກາຣອືນ ຖ.	១ ຄຽງ	១ ຄຽງ	១ ຄຽງ	ນີ້ແມ່ນ ຕາມ
໩	ແນະພື້ອງນາພັກຈຸບັນບັນຫຼາຍ ໨.១ ພັດທະນາຄວາມຮູ້ເກີຍກັນການປົງປັນຕົງ ໨.២ ພັດທະນາຄວາມຮູ້ຖືກສະເໜີຫາກະອງງານ ໨.៣ ພັດທະນາກາຮົບວິທາຮ ໨.៤ ພັດທະນາຄຸນຄຸນສັບສົນຕົວ	ຮ່າມ	១ ຄຽງ	១ ຄຽງ	១ ຄຽງ	ນີ້ແມ່ນ ຕາມ
	ອົບທ. ຮ່າວມກົບກ.ອົບທ. , ກ.ອົບທ.ຈົ່ງຫວັດ ມ່ນວ່າມານຮາມກາຣອືນ ທ ອົບທ. ຮ່າວມກົບກ.ອົບທ. , ກ.ອົບທ.ຈົ່ງຫວັດ ມ່ນວ່າມານຮາມກາຣອືນ ທ ສຕານີກົມາຂອງວິຊາຮົມ ທົການຫຍວຍຮົມທີ່ກໍາທັນ ສຕານີກົມາຂອງວິຊາເພື່ອກົມາຫ້າງ ທົການຫຍວຍຮົມທີ່ກໍາທັນ ໨.៥ ພັດທະນາຄຸນຄຸນດູນຄຽມຮຽມ ຈິງຍົດຮຽມ ໨.៦ ກາຣີກົມາເພີ່ມເຕີມໃນປະເທດເມນັບ ຕ່າງປະເທດ ໨.៧ ກາຣີກົມາບຽນທີ່ກໍາທັນມີກົມາກົມາ	៦ ຄຽງ	៦ ຄຽງ	៦ ຄຽງ	ນີ້ແມ່ນ ຕາມ	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ด้วยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่และเพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ทั้งนี้ตามเงื่อนไข ก.อบต.กำหนด

อาศัยความดามาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.อบต.จ.หนองคาย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๑ กรรมการหนังงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายในการประชุมครั้งที่๒/๒๕๕๙..... เมื่อวันที่... ๑๖กุมภาพันธ์..... ๒๕๕๙..... จึงประกาศ ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว

ประกาศ ณ วันที่๑..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.๒๕๕๙.....

(นายบรร ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร



๔๖-

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคายได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง การกำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติสภาร่างกายตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖ และข้อ ๑๖ (๕) ก ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการธุรการงานสารบรรณการจัดทำแผนพัฒนาตำบลการจัดทำร่างข้อบังคับงานประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหารการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมการให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างการบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดัง

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน

- งานพื้นฟู
- ๑.๕ งานกิจการสภาก อบต.
 - งานระเบียบข้อบังคับประชุม
 - งานการประชุม
 - งานอำนวยการและประสานงาน

๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงิน การตรวจสอบเงิน อบต. รวมรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกดัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินท้องรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากการสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง คือ

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานธุรการ

๒.๒ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๓ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานทางการเงิน

๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจกรรมค้า และค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้

๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ดังจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคารการดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง คือ

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานธุรการ

๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เช่น ท่อน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประจำ
- งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค
- งานระบายน้ำ

๓.๕ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางแผนพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ห้องเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง คือ

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานสารบรรณ
- งานธุรการ
- งานทะเบียนเด็ก
- งานบริหารงานบุคคล

๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป

- งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา
- งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกีฬา

๔. กองสวัสดิการและสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา ห้องสมุด สวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง คือ

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานธุรการ

๔.๒ ฝ่ายสวัสดิการและสังคม

- งานศูนย์เยาวชน
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ

๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานข้อมูล

๔.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี

- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกู้อิหม่าฟื้นฟูการ

๔.๕ งานส่งเสริมอาชีพ

- งานฝึกอบรมอาชีพ

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

ลงชื่อ

(นายบรร ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลอดุมพร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ที่ ๑๗ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ มุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ข้อ ๑๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ประกอบด้วย

๑. นายบรร ยะประภา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร	ประธานกรรมการ
๒. นายเศรษฐกิจ เวียงอินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร	กรรมการ
๓. นางสาวอรอนพร พรศรี	รองปลัด อบต. รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นายพัฒนาพงษ์ พันธุ์วงศ์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๕. นายไสว สังฆารัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายเกษ สียะบุตร	รักษาการผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาววิสาณ่า พันธ์ยักษ์	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางสาววรรณรัตน์ เนื่องลี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	กรรมการ
๙. นายสมบูรณ์ เต็มทวี	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๑๐. นายสุรชัย หาญุนคง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	กรรมการ
๑๑. นายพนมกรน์ อุยยะพิตัช	เจ้าพนักงานบังคับฯ	กรรมการ
๑๒. นางสาวจันทร์รัตน์ ลาบัวใหญ่ นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีปรับปรุงครั้งที่ ๒ เดือน มีนาคม ๒๕๕๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ข้อ ๑๖ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและ ของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลงวันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ลงนาม

(นายบรร ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- แจ้งคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายบรร ยะประภา	นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลอุดมพร	
2	นายราชญ คงดี	รองนายก อบต.อุดมพร	S	
3	นายเหลือบ ทรัพเพ	รองนายก อบต.อุดมพร	
4	นายเศรษฐกิจ เวียงอินทร์	ปลัดอบต. อุดมพร	D	
5	นางสาวอรอนพร พรศรี	รองปลัด อบต. อุดมพร	@L รม	
6	นายพัฒนพงษ พันธุรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด	
7	นายไสว สังฆารัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
8	นางสาววิสาณा พันธ์พยัคฆ์	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการฯ	
9	นายสมบูรณ์ เต็มทวี	นักจัดการงานทั่วไป	
10	นายเกษ สียะบุตร	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	
11	นายนิรันดร์ เนื้องดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	
12	นายสุรชัย หาญนคร	เจ้าหน้าที่แผนงานชุมชน	
13	นายพนมกรรณ อุยะพิตั้ง	เจ้าหน้าที่แผนงานบังคับฯ	
14	นางสาวจันทร์รัตน์ สถาบันใหญ่	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ได้พร้อมแล้ว ผู้นายบรร ยะประภา ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
นายบรร ยะประภา

นายกอบต.อุดมพร ตามที่เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลได้เสนอให้มีการเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วน
ตำบลอุดมพร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง) พร้อมทั้งมี
บันทึกให้แต่ละส่วนดูเหตุผลความจำเป็นในการจัดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับ
งานที่มีอยู่นั้น จึงเชิญทุกท่านมาร่วมประชุมเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง)
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เชิญเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ชี้แจง

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นางสาวจันทร์รัตน์ ลาบัวใหญ่

นักทรัพยากรบุคคล ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะดำเนินการ
ปรับปรุงในห่วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ อบต.อุดมพร จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรา ๓
ปี (ปรับปรุง) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ ๑๕
ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
หนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดตาม
เอกสารซึ่งแจกให้คณะกรรมการทุกท่านทราบแล้วนั้น และในการกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงาน
ส่วนตำบลให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก
และคุณภาพของงาน ปริมาณงานด้วยค่า

นายเศรษฐกิจ เวียงอินทร์

ปลัดอบต. ใน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง) ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วย
ซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อ ๑๕ ของพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๗

นางสาวจันทร์รัตน์ ลาบัวใหญ่

นักทรัพยากรบุคคล ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย แจ้งให้ อปท.ทุกแห่ง ดำเนินการจัดข้าราชการ/พนักงานส่วนห้องถีน เข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามประกาศ ก.อ.บ.ต.จ.หนองคาย เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนห้องถีนเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง(ระบบแห่ง)ซึ่งมีผล บังคับใช้ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

มติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่โดยให้ อปท.ดำเนินการดังนี้

๑. เมื่อ อปท.ได้รับความเห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้วให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปีให้ อปท.ทุกแห่งดำเนินการก็จะปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังของ อปท.และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับปรับปรุงต่อไป

๒. ให้แก้ไขอัตราโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และในระหว่างนี้ให้รับการกำหนดตำแหน่งต่างๆเพิ่ม การปรับปรุง ตำแหน่งระดับสูงขึ้น ยกเว้น กรณีบทเฉพาะกาล กำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย และกรณีจำเป็นอื่นๆ

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อ.บ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนห้องถีนเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

๑. ออกคำสั่งจัดข้าราชการ/พนักงานส่วนห้องถีน เข้าสู่ประเภทตำแหน่งในระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง) โดยที่มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ก่อนการออกคำสั่งให้ดำเนินการ ตรวจสอบบัญชีการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีนเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งที่ ก.จ.ห.วัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วว่าข้อมูลผู้ดำรง ตำแหน่งเดิมตำแหน่งใหม่ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถีน พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วหรือไม่จึงออกคำสั่งตาม ด้วยย่าง

๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘- ๒๕๖๐) และในระหว่างสามเดือนตั้งแต่ เดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ให้รับงบ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนห้องถีน เป็นระยะเวลา ๓ เดือน ที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อ.บ.ต. ใน การประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทาง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่โดย ให้ อปท.ดำเนินการ ดังนี้

๑. เมื่อ อปท.ได้รับความเห็นชอบบัญชีการจัดทำแผนฯแล้วให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท.ทุกแห่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผน อัตรากำลังของแต่ละ อปท.และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงต่อไป
๒. ให้แก้ไขโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และในระหว่างนี้ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงตำแหน่ง ระดับสูงขึ้น ยกเว้น กรณี
 ๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้อีกภูมิบดิตามหนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท.และ ก. อปท.ที่ มท๐๘๐๘๕/ว๘๖ ลงวันที่ ๐๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
 ๔. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเป็นระดับ ขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ระดับ เช่นเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ข้าราชการ (ปจ./ช.)หรือนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ข้าราชการ(ปก./ชก.)ยกเว้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาชุโส (อส)และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการ พิเศษ (ชพ.) และเชี่ยวชาญ(ชช.)ต้องเสนอ ก.จ.หัวด้วยแต่กรณี ปรับปรุงระดับสูงขึ้น
 ๕. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียง ระดับเดียว เช่นผู้อำนวยการองค์ลั่ง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่าย การเงิน(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง)รอง ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)
 ๖. เลขที่ตำแหน่ง ให้กำหนดเป็นเลข ๑๒ หลัก โดยอีกภูมิบดิตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อปท.ที่ มท.๐๘๐๘.๕/ว๘๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)
 ๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อปท.จะ กำหนดสูงกว่าร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อปท.นั้นๆ ไม่ได้ ตาม ม. ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 ๘. การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่งให้ใช้ตามบัญชี ๕ ไปก่อนเนื่องจากบัญชี ๕ จะมีผล บังคับใช้ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ และขณะนี้ยังไม่ประกาศให้มีผลบังคับใช้
 ๙. ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในอัตรา ร้อยละ ๒๐ ของยอดรวม เงินเดือน/ค่าจ้าง หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา กรณี ภาระค่าฟื้นฟูจ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ อปท.กำหนดมาตรการ ปรับลดภาระค่าฟื้นฟูจ่าย เสนอ ก.จ.หัวด้วยชอบ
 - ๑๐.การกำหนดข้อกำหนดลูกจ้าง ลูกจ้างประจำให้กำหนดข้อให้สอดคล้องกับสายงานของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง พนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างให้ กำหนดข้อให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง
 - ๑๑.การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งและสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานซ่อมซึ่งไม่มีตำแหน่งสายงาน ดังกล่าวในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง ให้จัดผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งทั่วไป ใน ตำแหน่งที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบัญชีกสุ่มประเภท ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกือกสุกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน

เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ให้จัดไปดำเนินการตามที่กำหนด สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

๑๒. กรณีบัญชีการจัดตั้งประจำปี ให้กำหนดตั้งแต่วันที่รับเป็นการเฉพาะราย

๑๓. รูปแบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ใช้แบบเดิม ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัจจุหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การกิจ อาชญากรรมที่ของ อปท.

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อปท. จะดำเนินการ

๗. สรุปปัจจุหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ (ตามประกาศที่ได้ปรับปรุงใหม่แล้ว)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (คิดตามแนวทางข้างต้น)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ตามโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ตามบัญชีการจัดตำแหน่งฯ ที่ ก.จังหวัดเห็นชอบไปแล้ว)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

นายเศรษฐกิจ เวียงอินทร์

ปลัด อปท.

ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้ขี้แจงมา ผมเห็นควรให้ดำเนินการจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งในระบบแห่งตามที่เสนอมาในที่ประชุมครับ

นายบรร ยะประภา

ในช่วง ๓ เดือนที่ให้รับการดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เราต้องดำเนินการตามหนังสือสั่งการเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น ให้นักทรัพยากร บุคคลกำกับอัตรากำลังภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับทางราชการ ท่านอื่นมีความเห็นว่าอย่างไรรับ

นายไสว สังฆรัตน์

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผมเห็นตามที่เสนอมาครับ

บุคลากร

เมื่อที่ประชุมมีมติตามที่เสนอมา ติฉันก็จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับ

ปรับปรุงตามมติในที่ประชุม เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.อปด. จ.หนองคาย ต่อไป

นายบรร ยะประภา

นายก อปท.

ขอติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

ให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ นักทรัพยากรบุคคลเสนอมาให้ ก.อปด.จังหวัดหนองคายให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปีกประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวจันทร์รัตน์ ลาบัวใหญ่)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายบรร ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร อำเภอ悱ไกร จังหวัดหนองคาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เดือน มีนาคม ๒๕๕๘ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลลัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

อนึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายในคราวประชุมครั้งที่๓...../.....๒๕๕๙.....
วันที่๒๒.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ.....๒๕๕๙.....ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เดือน มีนาคม ๒๕๕๙ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ)

๒๕๕๙

(นายบรรยงค์ ยะประภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร