

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๒๒๑-๙๔๑๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลอนนายโคก

อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนนายโคก

โทรศัพท์ ๐-๔๒๒๑-๙๘๑๔

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งสายงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก ให้เหมาะสมต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโศก	๓/
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก	๑๑
๖. ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๗. แนวทางการพัฒนาตำบลดอนหายโศก	๒๑
๘. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก	๒๓
๙. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก จะดำเนินการ	๒๖
๑๐. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๑๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓/
๑๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๑๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๔. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๕. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๖. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๗. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓/

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบเอกสารหมายเลข ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอนทวยโคก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุตรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลัง ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นๆ ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก

ประวัติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีพื้นที่จำนวน ๖๖.๖๕ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน นับแต่ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่เป็นอย่างดีมาตลอด และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

๔.๒สภาพทั่วไป

๑)ลักษณะที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๔ หมู่ที่ ๘ ตำบลดอนหายโคก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อเขต ตำบลดอนกลอย

ทิศใต้ ติดต่อเขต ตำบลโพนงาม

ทิศตะวันออก ติดต่อเขต ตำบลสร้อยพร้าว

ทิศตะวันตก ติดต่อเขต ตำบลสามพร้าว

๒)ประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๖,๘๐๔ คน แยกเป็นชาย จำนวน ๓,๔๓๖ คน หญิง ๓,๓๖๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐๒.๐๓/คน/ตร.กม. (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕)

๓)ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-การคมนาคม ขนส่งในเขตตำบลดอนหายโคก ใช้การคมนาคมทางบก โดยรถยนต์และรถจักรยานยนต์ เป็นหลัก

ตำบลดอนหายโคก - อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ระยะทาง ๒๓ กิโลเมตร

ตำบลดอนหายโคก - อำเภอหนองหาน ระยะทาง ๑๓ กิโลเมตร

-การประปา ระบบประปาในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโคก ส่วนมากใช้ระบบประปาหมู่บ้าน โดยประชาชนบริหารจัดการระบบประปาเอง

-การไฟฟ้า สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการใช้ไฟฟ้าในเขตตำบลดอนหายโคก เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอหนองหาน ส่วนรับผิดชอบของตำบลดอนหายโคก จะดูแลในส่วนของการบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะระดับตำบล โดยจัดสรรงบประมาณไว้ในแผนพัฒนาตำบล และข้อบัญญัติงบประมาณ

-การสื่อสาร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ประชาชนในเขตตำบลดอนหายโคก มีโทรศัพท์ส่วนบุคคลในการติดต่อสื่อสาร

๔) ด้านเศรษฐกิจ

-การเกษตรกรรม การเกษตรกรรมของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโคก ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ จะทำการเกษตรเชิงเดี่ยว เช่น ทำนาข้าวเป็นหลัก ร้อยละ ๑๐ เป็นเกษตรพืชไร่ เช่น อ้อย มันสำปะหลัง เป็นต้น

-การพาณิชย์กรรมและบริการ สถานที่ประกอบการด้านการพาณิชย์กรรม มีดังนี้ สถานีปั้มน้ำมัน (ปั้มหลอด) จำนวน ๒๐ แห่ง และตลาดชุมชน จำนวน ๔ แห่ง

๕) ด้านสังคม

-ชุมชน ตำบลดอนหายโคก มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

- ๑.บ้านกั้ง หมู่ที่ ๑
- ๒.บ้านบ่อคำ หมู่ที่ ๒
- ๓.บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๓
- ๔.บ้านหนองเต่า หมู่ที่ ๔
- ๕.บ้านนาอุดม หมู่ที่ ๕
- ๖.บ้านหนองกล้า หมู่ที่ ๖
- ๗.บ้านโคกสำราญ หมู่ที่ ๗
- ๘.บ้านดอนหายโคก หมู่ที่ ๘
- ๙.บ้านหนองค้อพัฒนา หมู่ที่ ๙
- ๑๐.บ้านกั้ง หมู่ที่ ๑๐

-ศาสนาประชาชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโคก นับถือศาสนาพุทธ และในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโคก มีศาสนสถาน ทั้งสิ้น ๑๗ วัด

-วัฒนธรรม ในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโคก ใช้ภาษาถิ่นเป็นภาษาหลัก (อีสาน) และยังมีประเพณีและวัฒนธรรมอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่น อื่นๆ ดังนี้

- ๑.ประเพณีสงกรานต์
- ๒.ประเพณีเข้าพรรษา
- ๓.ประเพณีลอยกระทง
- ๔.ประเพณีบุญบั้งไฟ
- ๕.ประเพณีขึ้นปีใหม่

-การศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่ตำบลดอนหายโศก มีโรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน ๒ แห่ง มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด อบต. จำนวน ๒ ศูนย์

-การสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข

-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการจัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยประจำตำบล มีรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำศูนย์

-ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเขตตำบลดอนหายโศก มีสถานีตำรวจชุมชน ที่คอยให้บริการประชาชน จำนวน ๑ แห่ง

๖)ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก มีสถานที่พักผ่อนตามอัธยาศัย ในพื้นที่ เช่น วัดป่าเทพสองคอน หนองสาธารณะบ่อฮ้าง เป็นต้น

๗)ด้านการเมือง การบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ประกอบด้วยองค์กร ดังนี้

๑.ฝ่ายนิติบัญญัติ จำนวน ๒๐ คน

๒.ฝ่ายบริหาร จำนวน ๔ คน คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓สรุปสถานการณ์การพัฒนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ดังนี้

จุดแข็ง

(๑)ระบบการบริหาร

-มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

-การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน

-การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

(๒)ระบบข้อมูล

-มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน

(๓)อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)

-บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

-ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

-มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

(๔)งบประมาณ

-มีงบประมาณในการบริหารจัดการ

(๕)ศักยภาพของชุมชน

-มีกลุ่มอาชีพต่างๆในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแปรรูปอาหาร เป็นต้น

จุดอ่อน

(๑)ระบบการบริหาร

-กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทัน

-ขาดการปรับปรุงระบบสารสนเทศมีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

-ประชาชนบางส่วนยังขาดการให้ความร่วมมือในการพัฒนา

(๒)ระบบข้อมูล

-ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล

(๓)อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)

-บุคลากรขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติในสายงาน

-มีการโอนพนักงานบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

(๔)งบประมาณ

-งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

-ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

(๕)ศักยภาพของชุมชน

-ขาดความเข้าใจการจัดองค์ความรู้ในด้านกลุ่มอาชีพ

-มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงช้า

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (๑)การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒)การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๓)การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
 - (๔)การสาธารณสุข
 - (๕)การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖)การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗)การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘)การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙)การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑)การจัดการศึกษา

(๒)การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓)การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕)การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖)การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗)การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘)การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙)การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓)การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔)การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑)การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม
ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒)การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓)การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔)การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล
อื่นหรือสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑)การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒)การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓)การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔)การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕)การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การจัดการศึกษา

(๒)บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓)การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔)การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕)การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒)ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓)การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔)การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองความต้องการต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาและสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสริมภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑)ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการ สภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วน ราชการ ภาคเอกชนประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศ ทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒)ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

๑) ต่อยอดอดีต โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้าน อื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดรับกับบริบท ของเศรษฐกิจ และสังคม โลกสมัยใหม่

๒) ปรับปัจจุบัน เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ในมิติต่างๆ ทั้ง โครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับ สภาวะแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

๓) สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคณะ รุ่นใหม่ รวมถึง ปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บน พื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนใน เหวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนใน ประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็น คนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการ บนพื้นฐาน การเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็ทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้าง สมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของ รัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลัก ธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อม ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ

มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเชื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลัก นิติธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี

โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ปี ๒๕๘๐

พันธกิจ : ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๒ ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมสู่เมืองแห่งความสะอาด

๒.๓ พัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยม : UDON TEAM

เป้าประสงค์รวม : เพื่อสร้างการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GPP จังหวัด เฉลี่ย ๕ ปีย้อนหลัง ต่อปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมและแรงงาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแผนการตลาดด้านการลงทุนเพื่อให้แข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อรับรองการค้า การลงทุน และการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้แข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้า
การเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการผลิต การแปรรูป และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ให้
สอดคล้องกับความต้องการของภาคการตลาด

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้กับภาคเกษตรอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนอุดรธานีทุกกลุ่มวัย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวโดยไม่ก่อให้เกิด
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์ และบริการด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการ โดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วิถีไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวและสร้างโอกาสจากการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับ
พฤติกรรมที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่าง
ยั่งยืน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

- กลยุทธ์ที่ ๑ ปกป้อง อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษแบบมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน
- กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
- กลยุทธ์ที่ ๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรและจัดระเบียบสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๒ รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ

๑.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอนทยาโคก

วิสัยทัศน์

“ ชุมชนน่าอยู่ เคียงคู่วัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจ

- ๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมถึงการคมนาคมให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้สะดวก
- ๒. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรกลุ่มอาชีพต่างๆ และพัฒนาสินค้าการเกษตรอินทรีย์ให้ได้มาตรฐาน
- ๓. ส่งเสริมด้านการศึกษา ทำนุบำรุงและฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม
- ๕. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพที่ดีและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

เป้าหมาย

- ๑. เพื่อให้ชุมชนเป็นสังคมที่กินดี มีสุข
- ๒. เพื่อให้มีระบบคมนาคมระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการภายในท้องถิ่นอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓. เพื่อพัฒนาสินค้าจาก กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี ให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๔. เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน
- ๕. เพื่อให้ชุมชนมีสุขภาพดี อยู่ดี มีสุข และทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่กับชุมชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑. การปรับปรุงซ่อมสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก ปลอดภัย และทั่วถึง

๒. การสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำดิบให้สะอาดมีคุณภาพเพื่อในการอุปโภค บริโภคหรือเพื่อใช้ในการเกษตร

๓. การปรับปรุงซ่อมแซมและขยายเขตประปาหมู่บ้าน ให้น้ำสะอาดและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๔. การขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลให้ทั่วถึง

๕. การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ด้วยการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตรภายในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยสร้างรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาสให้แก่ประชาชน

๒. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มยิ่งขึ้น

๓. ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับเบี้ยสงเคราะห์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๔. จัดฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เยาวชน สตรี และประชาชนทั่วไป

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน เยาวชน ได้ออกกำลังกาย โดยจัดหาสถานที่และอุปกรณ์กีฬา รวมทั้งการแข่งขันกีฬาต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์การศึกษา และงบประมาณในการจัดการศึกษา ด้านอาคาร สถานที่

๒. สนับสนุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจนและด้อยโอกาส พร้อมทั้งประชาชนทั่วไปในพื้นที่

๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม งานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ งานประเพณีสงกรานต์ งานบุญ บั้งไฟ งานลอยกระทง และวันสำคัญทางศาสนา เช่น ประเพณีวันเข้าพรรษา ประเพณีการทอดเทียน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการบริหาร

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งให้ประชาชนมีส่วนร่วมการสนับสนุนประชาคมและองค์กรประชาชน ได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ของประชาชนชาวตำบลดอนหายไศก

๒. ส่งเสริมหน่วยงานราชการต่างๆ ในเขตพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นให้การสนับสนุนและร่วมมือ โรงเรียน วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดขึ้นในตำบลคอนหายโคก อย่างทั่วถึง

๓. ปรับปรุงให้การบริการของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เป็นที่ไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมสนับสนุนความมั่นคง รักษาความสงบเรียบร้อย ของตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๕. ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนให้มีระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยในชุมชน โดยดำเนินการจัดเก็บและกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ ไม่ให้มีขยะตกค้างตามบ้านเรือนประชาชน เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพในชุมชนและโรงเรียน ให้ประชาชนและเยาวชนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา

๓. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพที่ดีแก่ผู้สูงอายุ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคอนหายโคก ออกหน่วยบริการตรวจสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

๔. สนับสนุนระบบหลักประกันสุขภาพระดับตำบลให้มีความเข้มแข็ง สามารถให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลคอนหายโคกให้คงสภาพที่สวยงาม

สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนารวมขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาตำบลดอนหายไคก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำราง ระบายน้ำ และฝิวจระจร ๒.ติดตั้งปรับปรุงไฟฟ้า ๓.พัฒนาด้านแหล่งน้ำ ๔.การวางผังเมือง ๕.พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่นๆ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม	๑.การส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๒.ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๒.การสาธารณสุข การรักษาพยาบาลและการ ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ๓.การส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการ ๔.การส่งเสริมการศึกษา ๕.การส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๖.การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๗.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘.การส่งเสริมความเข้มแข็งและความสงบเรียบร้อย ในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหาร	๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น ๒.การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ๓.การปรับปรุงพัฒนาเครื่องเครื่องใช้และสถานที่ ๔.การปรับปรุงข้อมูลและพัฒนาการจัดเก็บรายได้

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. เฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
--	--

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก

ด้านเศรษฐกิจ (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง <ul style="list-style-type: none">-มีพื้นที่ร้อยละ ๙๐ ทำการเกษตร-เป็นแหล่งผลิตข้าวที่มีคุณภาพ-พื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรอินทรีย์-มีพื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงานทดแทน	จุดอ่อน <ul style="list-style-type: none">-เกษตรกรพึ่งพาปัจจัยการผลิต ได้แก่ ปุ๋ยเคมี สารเคมี เครื่องจักรที่มีราคาสูงทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต กระทั่งสิ่งแวดล้อมและปัญหาผลผลิตต่อไร่ลดต่ำ-ขาดการพัฒนาแหล่งน้ำนอกเขตชลประทาน-ปัญหาดินเค็มดินไม่อุ้มน้ำ ดินเสื่อมโทรมเนื่องจากใช้สารเคมีมาก-ปัญหาผลการผลิตไม่ได้มาตรฐาน-สถานที่จำหน่ายไม่อยู่ในพื้นที่
โอกาส <ul style="list-style-type: none">-นโยบายในการส่งเสริมเกษตรของรัฐบาล	ภัยคุกคาม <ul style="list-style-type: none">-ภัยธรรมชาติ เช่น เกิดอุทกภัย ภัยแล้งบ่อยครั้งในพื้นที่

ด้านสังคม (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง <ul style="list-style-type: none">-มีความเอื้อเฟื้อต่อกันในสังคม(ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ)-มีวัฒนธรรมและจารีตประเพณีที่ควรค่าอนุรักษ์ไว้ตลอดทั้งปี (ฮีตสิบสองครองสิบสี่)-ประชากรวัยแรงงานจำนวนมากในพื้นที่	จุดอ่อน <ul style="list-style-type: none">-ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือต่อภาครัฐเท่าที่ควร-เกิดภาวะว่างงาน
โอกาส <ul style="list-style-type: none">-ภาครัฐให้ความสนใจในด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	ภัยคุกคาม <ul style="list-style-type: none">-ปัญหาด้านความคิดในเรื่องการเมืองไม่ตรงกัน แบ่งแยกสีแบ่งแยกพรรคพวก-สื่อโฆษณาทำให้ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนมีค่านิยมฟุ่มเฟือยใช้จ่ายไม่เหมาะสม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง -มีหนองน้ำธรรมชาติในเขตพื้นที่ -มีปลาน้ำจืดชุกชุม -มีแม่น้ำไหลผ่าน	จุดอ่อน -หนองน้ำธรรมชาติตื้นเขิน -แม่น้ำมีสภาพตื้นเขิน (ฤดูแล้งน้ำจะแห้ง) -ป่าไม้ถูกแผ้วถางเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจทดแทน
โอกาส -นโยบายของรัฐบาลที่จะขุดลอกหนองน้ำทำเป็นแก้มลิงเพื่อใช้กักเก็บน้ำ	ภัยคุกคาม -ฤดูแล้งน้ำในแหล่งน้ำแห้งขอด -ฤดูฝนน้ำจะหลากเข้าท่วมบ้านเรือนและไร่นาของราษฎร -เกิดอัคคีภัยในช่วงฤดูแล้ง

ด้านการเมือง/กฎหมาย/นโยบาย (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง -มีกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนารองคการบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก	จุดอ่อน -ปัญหาด้านความคิดเห็นในเรื่องการเมืองไม่ตรงกันแบ่งสีแบ่งพรรคแบ่งพวก -การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนโยบายทุกระดับ
โอกาส -มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรัฐธรรมนูญ/กฎหมายเกี่ยวหนุ่น -การบริหารงานแบบ CEO -นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล	ภัยคุกคาม -งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่อนข้างจำกัดไม่สามารถพัฒนา อบต.ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในหนึ่งปีงบประมาณ

ด้านเทคโนโลยี (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง <ul style="list-style-type: none">-มีคอมพิวเตอร์ใช้อย่างเพียงพอในสำนักงาน-มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน-มีระบบอินเทอร์เน็ตใช้	จุดอ่อน <ul style="list-style-type: none">-ความล้าสมัยของเทคโนโลยีในสำนักงาน-ขาดการประยุกต์ใช้ในเทคโนโลยี-บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ-ระบบอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุมพื้นที่
โอกาส <ul style="list-style-type: none">-ประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวทางหอกระจายข่าว-ติดต่อสื่อสารและสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	ภัยคุกคาม <ul style="list-style-type: none">-ไวรัส-ภัยที่มาจากระบบไอที

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก จะดำเนินการ
ภารกิจหลัก

- ๑.การปรับปรุงโครงสร้าง
- ๒.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓.การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔.การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖.การรณรงค์และการป้องกันปัญหายาเสพติด

ภารกิจรอง

- ๑.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.การส่งเสริมการเกษตร
- ๓.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔.การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม อัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศกต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมในการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๗งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมในการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๗งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

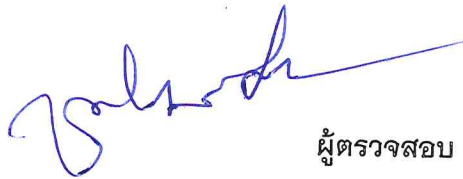
<p>-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>-งานตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่างๆ</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>-งานบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการด้านค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>-งานพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>-งานก่อสร้างบูรณะถนน</p> <p>-งานก่อสร้างสะพานเชื่อมตหน้า</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประมาณราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <p>-งานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>-งานตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่างๆ</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>-งานบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการด้านค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>-งานพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>-งานก่อสร้างบูรณะถนน</p> <p>-งานก่อสร้างสะพานเชื่อมตหน้า</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประมาณราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <p>-งานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p>	
---	--	--

<p>-งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔งานผังเมือง</p> <p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>-งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔.ส่วนการศึกษา</p> <p>๔.๑งานการศึกษา</p> <p>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานจัดทำแผนงานศาสนาและการศึกษา วัฒนธรรม</p> <p>-งานภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารเสริม นม</p> <p>-งานภารกิจถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม</p> <p>-กำหนดแผน/กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม</p> <p>-ประชาสัมพันธ์งานด้านศาสนา งาน ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>-ด้านส่งเสริมกฎหมายท้องถิ่นการ ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ ท้องถิ่น</p> <p>๔.๓งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>-ด้านการกำหนดแผนและการจัดการ แข่งขันกีฬา</p> <p>-งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม และนันทนาการแก่เด็กและเยาวชน</p> <p>-ด้านการฝึกอบรมด้านกีฬาการจัดตั้งศูนย์ สนามกีฬาและส่งเสริมกีฬาประเภทต่างๆ</p> <p>๕.ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>-ด้านสวัสดิการสังคม</p> <p>-ด้านการจัดระเบียบชุมชน</p> <p>-ด้านพัฒนาชุมชน</p> <p>-ด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ</p> <p>๕.๒งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>-งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔งานผังเมือง</p> <p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>-งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑งานการศึกษา</p> <p>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานจัดทำแผนงานศาสนาและการศึกษา วัฒนธรรม</p> <p>-งานภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารเสริม นม</p> <p>-งานภารกิจถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม</p> <p>-กำหนดแผน/กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม</p> <p>-ประชาสัมพันธ์งานด้านศาสนา งาน ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>-ด้านส่งเสริมกฎหมายท้องถิ่นการ ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ ท้องถิ่น</p> <p>๔.๓งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>-ด้านการกำหนดแผนและการจัดการ แข่งขันกีฬา</p> <p>-งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม และนันทนาการแก่เด็กและเยาวชน</p> <p>-ด้านการฝึกอบรมด้านกีฬาการจัดตั้งศูนย์ สนามกีฬาและส่งเสริมกีฬาประเภทต่างๆ</p> <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>-ด้านสวัสดิการสังคม</p> <p>-ด้านการจัดระเบียบชุมชน</p> <p>-ด้านพัฒนาชุมชน</p> <p>-ด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ</p> <p>๕.๒งานสังคมสงเคราะห์</p>	
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> -ด้านการสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา -ด้านคนพิการและผู้ป่วยเอดส์ -ด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๕. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน -ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน -ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	<ul style="list-style-type: none"> -ด้านการสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา -ด้านคนพิการและผู้ป่วยเอดส์ -ด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๕. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน -ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน -ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	
---	---	--

ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นายชูศักดิ์ ประสาททอง)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก

ขอรับรองว่าถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางสายใจ ยศธิพานา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอนทวยโคก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอนทวยโคก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

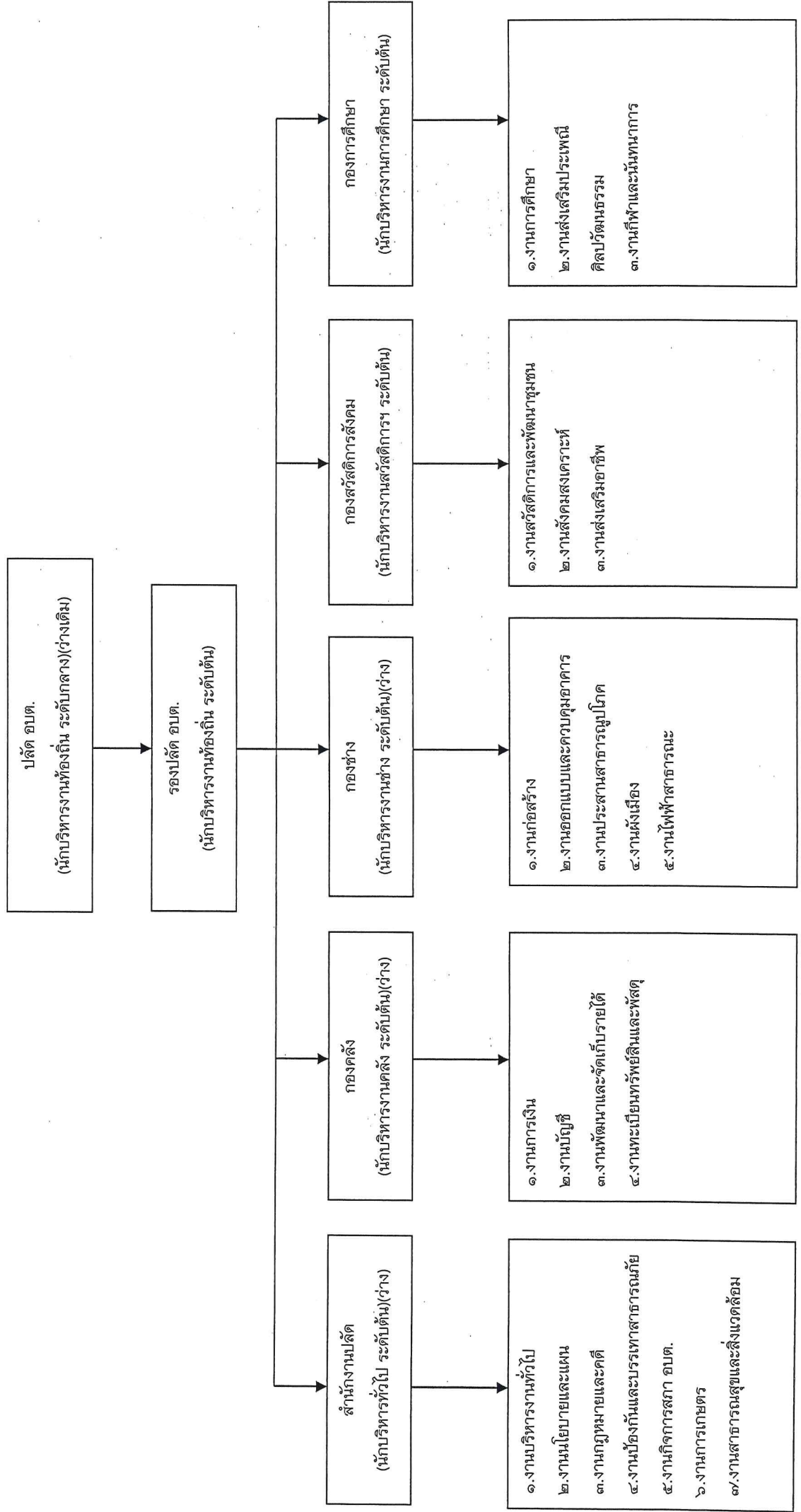
ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)									
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๖	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๘	นักจัดการงานทั่วไป ระดับ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยระดับชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๑๐	จพง.ธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑	จพง.สาธารณสุข ระดับ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๑๕	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง
๑๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง
๑๙	นักการภารโรง <u>กองคลัง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๒๒	จพง.การเงินและบัญชี ระดับ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒๓	จพง.จัดเก็บรายได้ ระดับ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒๔	จพง.พัสดุ ระดับ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๒๕	จพง.ธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๓/	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ <u>กองช่าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๓๑	นายช่างโยธา ระดับ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๓๒	นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ <u>กองสวัสดิการสังคม</u>	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง

๓๓/	นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๔	นักสังคมสงเคราะห์ ระดับ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๓๕/	จพง.พัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
กองการศึกษา									
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๑	นักวิชาการศึกษา ระดับ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	มีนครอง
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีนครอง
รวม		๔๕	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

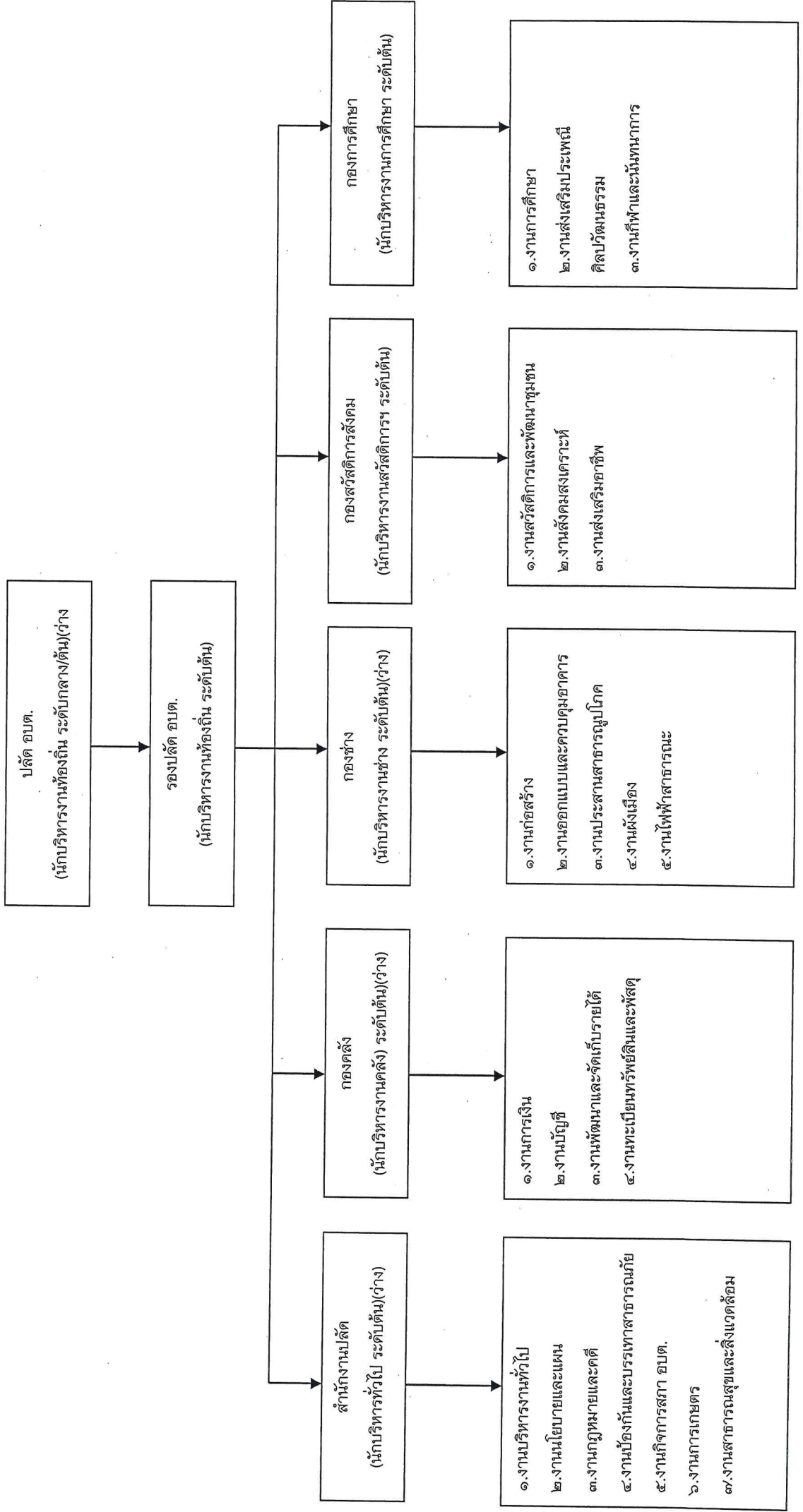
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

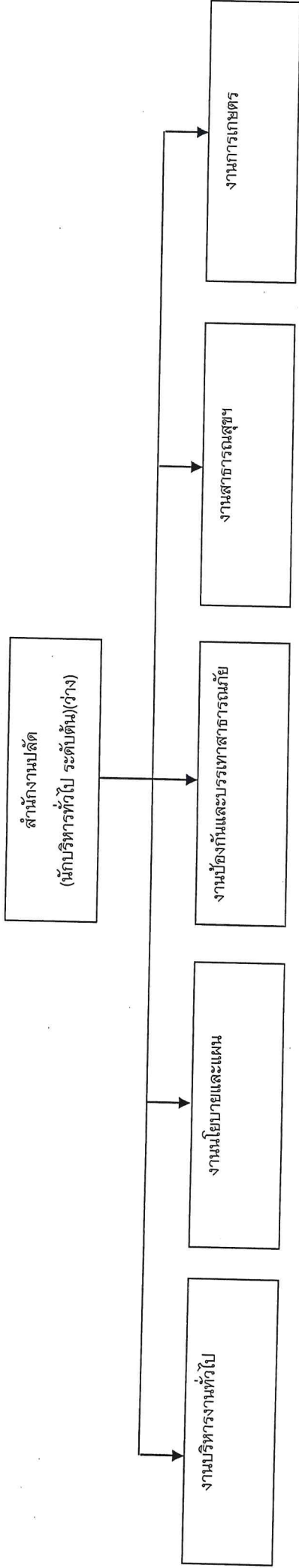


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (ว่าง)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (ว่าง)
- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร(๑)

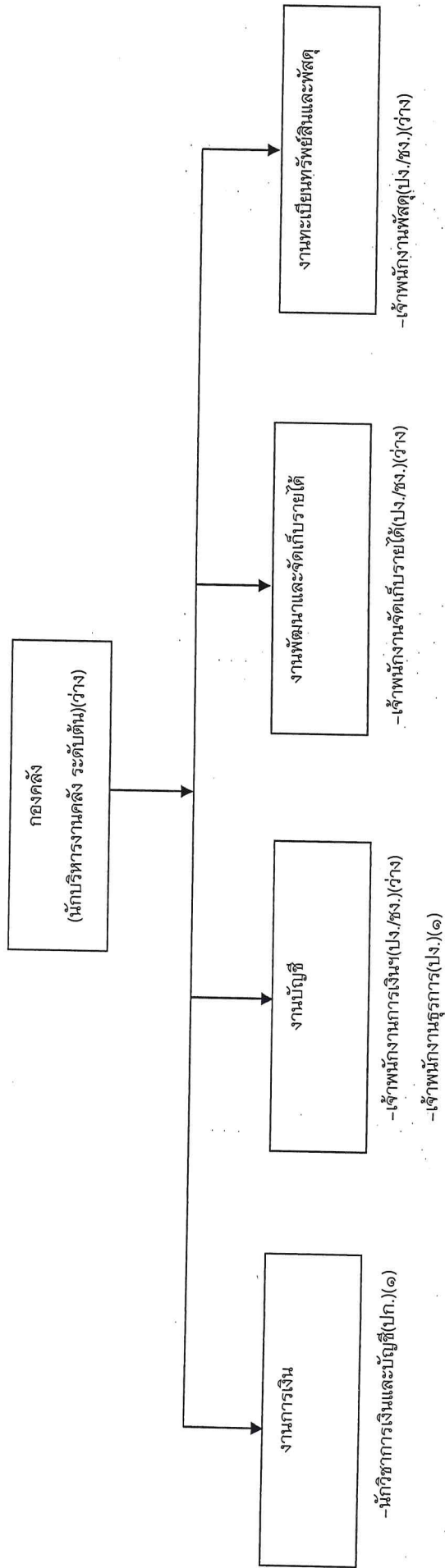
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์(๒)
- พนักงานขับรถยนต์(๑)
- คนงานประจำรถขยะ(๓)
- คนงานทั่วไป(๒)
- นักการภารโรง(๑)

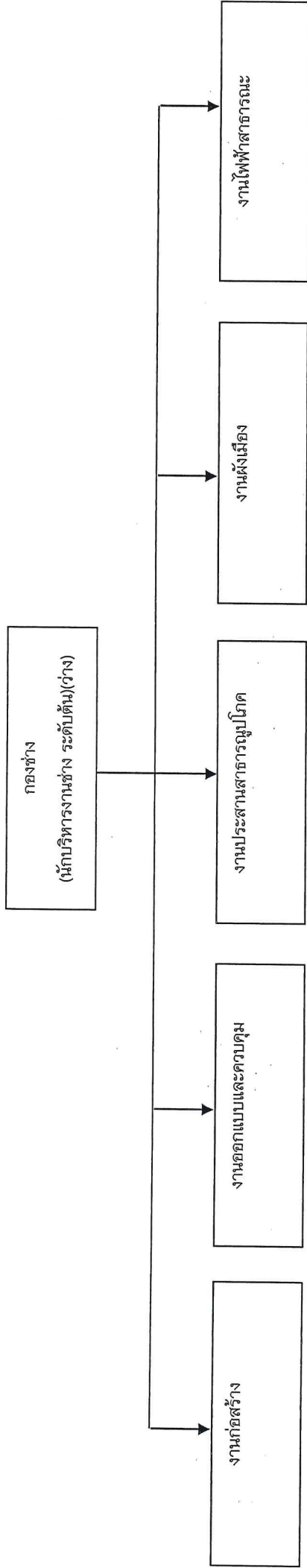
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



- นายช่างโยธา(ปง/ทง)(๑)

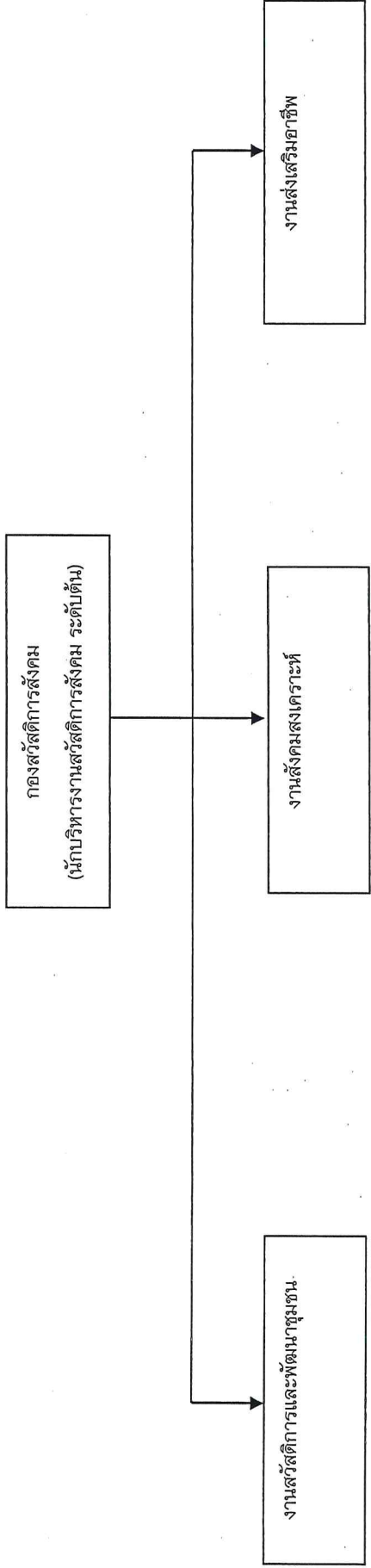
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)

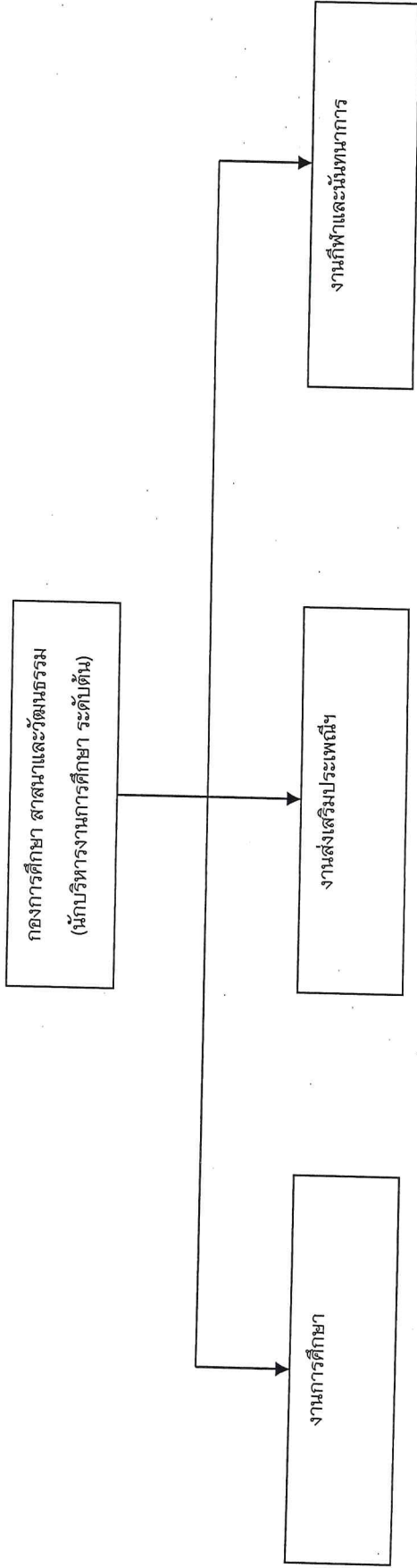
- นายช่างไฟฟ้า(ตง)(๑)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



- นักพัฒนาชุมชน(ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(บง./ชง.) (ว่าง)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



-นักบริหารงานศึกษา(ปก.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๒)(กำหนดเพิ่ม)

-ครู(๖)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๓)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ผู้ดูแลเด็ก(๕)

๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดคนที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗/๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๒	นายชูศักดิ์ ประสาททอง	ว.ม.	๗/๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗/๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖,๕๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๐,๗๖๐
๓	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗/๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗/๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙๖,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๕	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๘,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖	พันจ่าตรีวาที โพธิ์ใบงาม	ร.ป.ม.	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘,๖๐๐ (๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๗	นางสาวสุชนันท์ ศรีเดช	ส.ม.	๗/๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๗/๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗/๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๘,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๙	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๗/๓-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐	นายเทพธัมม์ สายสิงหนบุ	ปว.ส.	๗/๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๗/๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๕,๕๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๕๐๐
๑๑	ว่าง	ว่าง	๗/๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๗/๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๒๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒	นางสาวกมลทิพย์ ชันโททอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสาวจรินทร์พร กองสำร์	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๙๗,๗๖๐ (๑๖,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๗,๗๖๐
๑๔	นางสาวอัญชิตา เจริญเนตร	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	นายภาณุพงษ์ ขานสะอาด	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	นายอนุภกร จันทม	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเกษตร	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๗	นายวิวัฒน์ บัวลิ้ม	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราตำแหน่งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑๘	นางหนูดี สีสะอาด	ปว	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๑๙	นายชุตริ พิลาพรหม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๐	นายสุทธิพร นาคปักษิณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๒	นายวิลาศ โพธิ์ใบงาม	ปว	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๓	ว่าง	ว่าง	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๔	นายตรียม สุวรรณสิงห์	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๕	นายสมพร วิสาพา	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๖	นายทองฮาน สงวนหมู่	ม.๓	-	นักกรกรโรง	-	นักกรกรโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๗	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑๙๐,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๒๘	นางสาวขวัญใจ จินดาหอม	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๕๐
๒๙	ว่าง	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	ว่าง	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๒๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๓๑	ว่าง	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๒๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๓๒	นางสาววิภากร บริบาล	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	๑๗๕,๕๕๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	๑๗๕,๕๕๐
๓๓	พนักงานจ้าง นางกรรณิภา สุวรรณรอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวยุพาพิน อະรังสี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายพงษ์สิทธิ์ บุ้งงาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๖,๖๕๐ (๑๖,๕๒๐x๑๒)	-	๑๗๖,๖๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ		กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบคุณวุฒิวิชาชีพใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่ม		
๓๖	ว่าง	วศ.บ.						๗/๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)				๔๒,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๗	ว่าง	ว่าง						๗/๓-๓-๐๕-๔๗๖๑-๐๐๑	นายช่างโยธา				๓๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	นายศพร นามวงศ์	ปวส.						๗/๓-๓-๐๕-๔๗๖๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า				๑๔๕,๒๕๐ (๑๖,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๕๐
๓๙	นายพิราม เกตุเที่ยง	ปวส.						-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				๑๔๕,๕๒๐ (๑๕,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๕๒๐
๔๐	นายศักดิ์สิทธิ์ เพ็ญเท	ปวส.						-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				๑๕๗,๓๖๐ (๑๓,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๖๐
๔๑	ว่าง	ว่าง						-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ				๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๒	นางสาวสิริพร ไชยมิตร	ศส.บ.						๗/๓-๓-๑๑-๒๑๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)				๔๒๖,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๖,๖๕๐
๔๓	นางสาวภาวณี แก้วแก่น	วศ.บ.						๗/๓-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน				๔๐๗,๓๒๐ (๓๕,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๗,๓๒๐
๔๔	ว่าง	-						๗/๓-๓-๑๑-๓๔๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์				๓๘๗,๑๕๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๕	ว่าง	-						๗/๓-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน				๓๒๖,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
๔๖	นางณงนอม คำสวนเจ็ก	ศส.ม.						๗/๓-๓-๐๕-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)				๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๔๗	นางสาวดวงนันทน์ ไชยรัตน์	ว่าง						๗/๓-๓-๐๕-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา				๒๑๐,๔๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
๔๘	ว่าง	ว่าง						-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				-	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา
๔๙	นางสาวรุ่งอรุณ สีชมพู	ศส.ม.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๒	ครู				-	-	-	
๕๐	นางประทุมวัน เพ็ญเท	ศส.ม.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๓	ครู				-	-	-	
๕๑	นางทัศนีย์ แสงจันทร์	ศส.บ.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๔	ครู				-	-	-	
๕๒	นางสาววิลาวัลย์ วงศ์ขำ	ศส.บ.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๕	ครู				-	-	-	
๕๓	นางสาวปวีณา นิกอบ	ศส.บ.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๖	ครู				-	-	-	
๕๔	นางสาวนิตยา ขุนวงษา	ศส.บ.						๗/๓-๓-๐๕-๖๖๐๑-๐๐๗	ครู				-	-	-	
๕๕	พนักงานจ้าง															
๕๕	ว่าง	ศส.บ.						-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				-	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	นายพงษ์สันต์ บุตรคุณ ชื่อ - สกุล	ศศ.บ. คุณวุฒิ การศึกษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ระดับ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๖			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			การอบรมครั้งแรกเพิ่มเติม		การอบรมครั้งแรกเพิ่มเติม							
๔๗	นางยุพิน อูราแก้ว	ศศ.บ.	-	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๘	นางสาวจิรภา วิลาชัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๙	นางสาวสุนิสา วรสิริ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๐	นางสาวศรีบุญญา ศุภนิกรณ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๑	นางสาวผู้ช่วยคำ เจริญบุตร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบฉบับสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ

ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด
สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการ
ปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขเป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก (ขนาดกลาง) อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

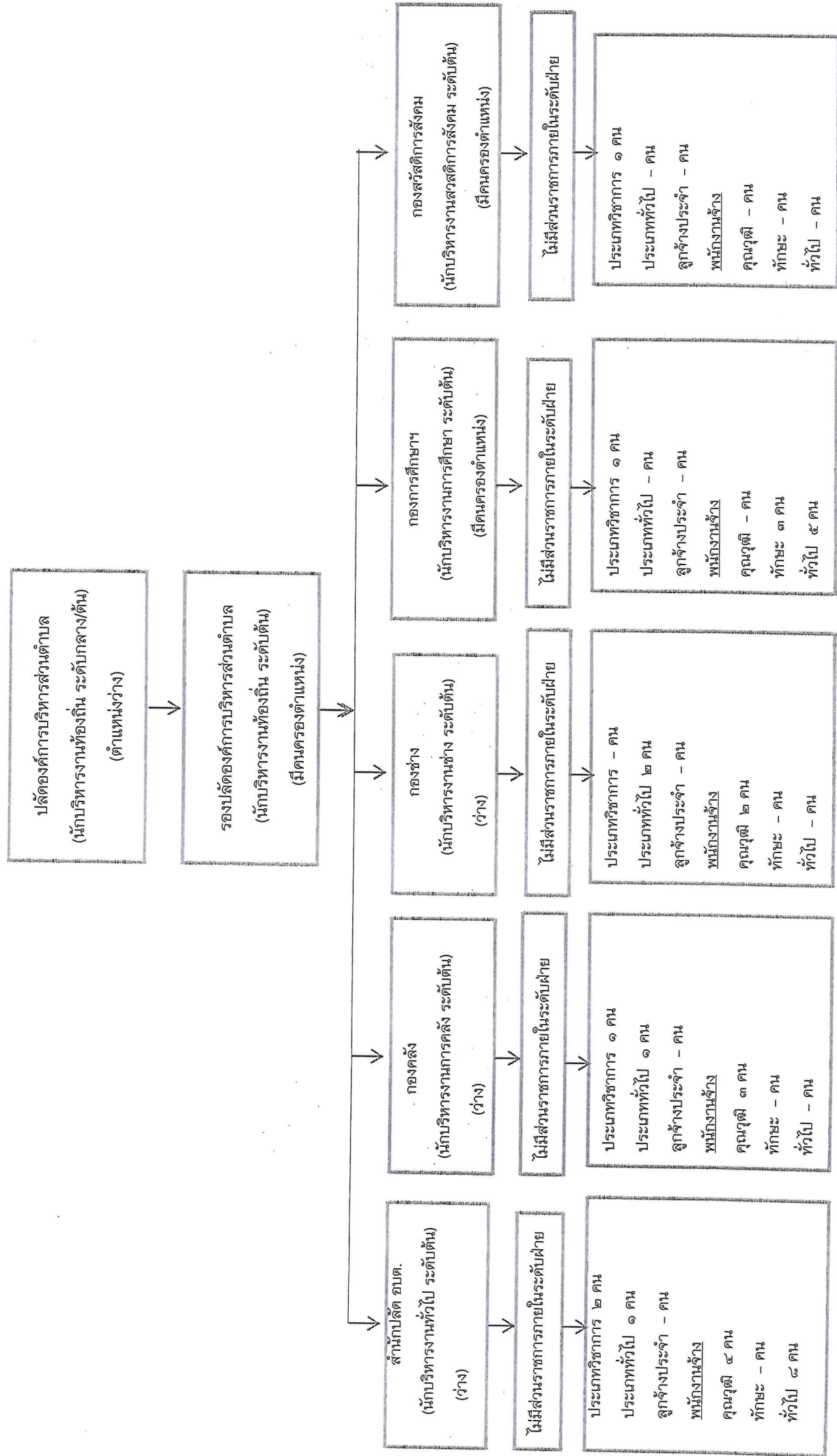
(นางสายใจ ยศธิพานา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโคก

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโตก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ประกอบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก โทร. ๐-๕๒๒๑-๙๘๑๕

ที่ อต ๘๕๓/๐๑/๕๓๕

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก

เรื่องเดิม

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่ใช้บังคับในปัจจุบันจะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้ดำเนินการชักชวนแนวทางจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัด อุดรธานี โดยจังหวัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วดำเนินการจัดทำร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จและจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณา ให้ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานีให้ความเห็นชอบในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน

๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย ให้ นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔.หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕.ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.ต.

(วาทิ โพธิ์ใบงาม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

~เห็นด้วย ๔๕๗

(นายชูศักดิ์ ประสาททอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก

ความเห็นผู้บริหารท้องถิ่น.....

~เห็นด้วย

(นางสายใจ ยศธิพานา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไศก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก

ที่ ๔๕๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก มีความประสงค์ที่จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| ๑.นางสายใจ ยศธิพานา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก | ประธานกรรมการ |
| ๒.นายชูศักดิ์ ประสาททอง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหายโตก | กรรมการ |
| ๓.นางสาวลำไพร ไชยมาตร | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๔.นางถนอม คำสวนจิก | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕.พันจ่าตรีวาทิ โพธิ์ใบงาม | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล การจัดสรรเงินงบประมาณ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖



(นางสายใจ ยศธิพานา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอนนายโคก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไคก โทร. ๐-๕๒๒๑-๙๔๑๔

ที่ อค ๔๕๓/๐๑/-

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เรื่องเดิม

อ้างถึง คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไคก ที่ ๔๕๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในแต่ละประเภทให้เกิดความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไคก ได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้แล้วเสร็จเพื่อจักได้นำส่งร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในกรณีนี้ จึงขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประชุมในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไคก ตั้งแต่เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป อนึ่ง ท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอในที่ประชุม ให้ท่านเตรียมเอกสารให้พร้อมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสายใจ ยศธิพานา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายไคก

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ทราบ

.....

นายชูศักดิ์ ประสาททอง กรรมการ

.....

นางสาวลำไพโร ไชยมาตร กรรมการ

.....

นางถนอม คำสวนจิก กรรมการ

.....

พันจ่าตรีวาทิ โพธิ์ใบงาม กรรมการ/เลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบและพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสายใจ ยศธิพานา	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายชูศักดิ์ ประสาททอง	กรรมการ		
๓	นางสาวลำไพโร ไชยมาตร	กรรมการ		
๕	นางถนอม คำสวนจิก	กรรมการ		
๘	พันจ่าตรีวาทิ โพธิ์ใบงาม	กรรมการ/เลขานุการ	พ.จ.น. 	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสายใจ ยศธิพานา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อทราบและพิจารณา
๓.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

นางสายใจ ยศธิพานา ในส่วนนี้ ดิฉันก็ขอให้รองปลัด อบต.ชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ

นายชูศักดิ์ ประสาททอง ก่อนอื่นก็ขอสวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่าน สืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นผลทำให้ทุกท่านต้องมาประชุมพิจารณาร่วมกันในครั้งนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

นายชูศักดิ์ ประสาททอง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ที่ ๔๖๕/๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยทำหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งและลักษณะงานจะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นหลัก โดยการประชุมครั้งนี้ กระทบก็จะให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมทราบ

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม ขอขอบคุณครับ ก่อนอื่นที่จะเข้าเนื้อหาประเด็นสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผมในฐานะกรรมการและเลขานุการ ก็อยากจะฝากข้อคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบในประเด็นที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยอยากให้เห็นเนื้อหาปริมาณงานหรือภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกำลังคนเป็นหลัก และในส่วนนี้ผมก็จะชี้แจงให้ทุกท่านทราบ ดังนี้ครับ

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม เพื่อไม่เป็นการเสียเวลา ผมก็จะชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไปนั้น

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า การพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญ เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภท ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยให้แสดงข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

พ.จ.ต.วาที โพธิ์ใบงาม ในส่วนของการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้นๆ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นรอบนี้ ให้ใช้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี อาจมีสิทธิยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวได้ และเมื่อดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วเสร็จให้นำเสนอร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ในส่วนนี้ ผมก็จะขอรายงานกรอบอัตรากำล้างเดิม ของแต่ละส่วนราชการให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

สายงานบริหารท้องถิ่น

- ๑.นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง/ต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ๒.นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

สำนักปลัด อบต.

- ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ๓.นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ๖.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ๗.เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๘.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

พนักงานจ้าง

- ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

- ๔.คณงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
- ๕.พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
- ๖.พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- ๗.คณงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา
- ๘.นักรการภารโรง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

- ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๖.เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๒.นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง

- ๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

กองสวัสดิการสังคม

- ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.นักสังคมสงเคราะห์ ระดับ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- ๓.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง

-ไม่มีพนักงานจ้างในสังกัด

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งว่าง

๑. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ครู จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม ทุกท่านก็คงจะได้รับผู้รอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก ไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในส่วนนี้ก็คงจะให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนพิจารณาร่วมกันว่าสมควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดที่ไม่มีความจำเป็น โดยเริ่มจากสำนักปลัด ก่อนครับ

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม ในส่วนของสำนักปลัด อบต. นั้นผมในฐานะหัวหน้ากอง ก็พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ขอกำหนดเพิ่ม เนื่องจากเป็นการจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว เห็นควรกำหนดประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างก่อนครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

นางธนอม คำสวนจิก ในส่วนของกองการศึกษาฯ นั้น ดิฉันก็อยากจะขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานและจำนวนเด็กนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในอนาคต โดยจะขอชี้แจงเกี่ยวกับปริมาณจำนวนเด็กนักเรียนต่อครู ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโคก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งหมด ๒ ศูนย์ และมีครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมผู้ช่วยครู) ทั้งหมด ๑๔ คน มีเด็กนักเรียนทั้งหมด ๑๒๖ คน ซึ่งพิจารณาแล้วดิฉันเลยอยากขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา สังกัดกองการศึกษาฯ

นางสาวลำไพโร ไชยมาตร ไม่ขอกำหนดเพิ่ม เห็นควรประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างในกองคะ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

นายชูศักดิ์ ประสาททอง ในส่วนของกองช่าง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากกำลังคนเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

นางสาวลำไพโร ไชยมาตร ในส่วนของกองคลัง ก็ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

พ.จ.ต.วาทิ โพธิ์ใบงาม ในส่วนนี้เองนะครับแต่ละกองก็มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นนั้น ควรจะคำนึงถึงลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการเป็นหลัก และแต่ละกอง/ส่วนราชการ ก็ได้วิเคราะห์และเหตุผลความจำเป็นแตกต่างกันออกไป โดยในประเด็นตรงนี้ก็ขึ้นอยู่กับความอยากง่ายของงานด้วย ดังนั้นผมก็จะขอสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

สายงานบริหาร

๑.ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง/ต้น ที่ว่าง ๑ อัตรา ให้คงตำแหน่งที่ว่างไว้ เนื่องจาก ห้ามมิให้กำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง สายบริหารท้องถิ่น และสายงานอำนวยการท้องถิ่น

สำนักปลัด อบต.

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง

กองคลัง

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง

กองช่าง

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง

กองการศึกษาฯ

ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

ไม่มี

นางสายใจ ยศธิพานา เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นแล้ว ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันและขอปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

พ.จ.ต.

(วาที โพธิ์ใบงาม)

ผู้จตุรายนงานการประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการ/เลขานุการ



(นางสายใจ ยศธิพานา)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโตก

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ตารางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนทรายโตก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต./อำเภอ	ข้อมูลทั่วไปตามกรอบ(แผนเดิม)				ค่าใช้จ่าย ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. จ้าง				
๑.	อบต.คอนทรายโตก อ.หนองหาน	๑๑	๖	-	๑๕	๓๑,๕๖๖	๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง
พ.ศ.ต.

(วาที-พิชัยเป็งงาม)

นักทรัพยากรบุคคล



(นายสุชาติ ประสาททอง)

รองปลัด อบต.คอนทรายโตก รักษาการแทน

ปลัด อบต.คอนทรายโตก

แบบสรุปข้อมูล

การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอมหายโตก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ประกอบการประชุม ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต. อำเภอ ประเภท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรปัจจุบัน(ครอง/ว่าง)				คชจ.๖ ประมาณ การตาม กรอบก่อน ปรับแผน (ก่อนปรับ)	คชจ.๖ ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด(สำนัก/กอง) ตามตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานฯ)	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบต.มีจำนวนเท่าใด(ครอง/ว่าง) ๒.ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุงเดิมในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓.ในส่วนราชการที่ขอกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากรทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างตำแหน่งใดบ้าง ๔.เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็นของ อนุกรรมการ ก.อบต. จ.อุดรธานี
		พนักงาน สูงจ้าง	พนักงานจ้าง พ.บ. พนักงานจ้าง พิเศษ	พนักงานจ้าง คุณวุฒิ	ว่าง						
๑	อบต.คอมหายโตก อ.หนองหาน ประเภทสามัญ รายได้ ๔๑,๗๖๐,๐๐๐	ครอง ๑๑ ว่าง ๑๕ ครู ๖	๔	-	๑๐	๓๑,๕๖	กองการศึกษา ๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขอเพิ่ม ๒ ข้าราชการ ๒ อัตรา	๑.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขอกำหนดเพิ่ม) ๒ อัตรา ๒.ในกองการศึกษา ตำแหน่ง ผอ.ศพด. เดิมภาพรวมยังไม่อัตรา ๓.ในกองการศึกษา มีบุคลากร ดังนี้ (๑)ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีคนครอง) ๑ อัตรา (๒)นักวิชาการศึกษา(มีคนครอง) ๑ อัตรา ๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ (๑)ตำแหน่ง ครู (มีคนครอง) ๖ อัตรา ๕.พนักงานจ้าง ๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (มีคนครอง) จำนวน ๒ อัตรา ๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา ๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)(มีคนครอง) จำนวน ๕ อัตรา ๖.เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เป็นไปตามหนังสือ ที่ มท ๐๔๐๙/๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้ ศพด.ทุกแห่งกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ได้ทันเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงาน ประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อบต.คอมหายโตก จึงขอตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๒ อัตรา		

