แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3)
เดือน กุมภาพันธ์ 2563

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2561 ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2561 และแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2 ห้วงเดือน ตุลาคม 2562 ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2562 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2562 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ให้เหมาะสมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3 ห้วงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี
กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี	26
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	34
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง(แบบหมายเลข 1-6)	35-42
8. เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	43
9. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	44-49
10. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	50-52
11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	53-58
12. คำชี้แจงงบประมาณ	59
13. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	60-66
14. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี	67-70
15. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี	71-72
16.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี	73
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561-2563(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2)	

1.หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นยุคสมัยหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหารหรือที่เราเรียกว่า "Let the manager manages"

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/Workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(1) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถตอบรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(2) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์การจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีระดับการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่ารัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่พอคำนึงถึงได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านการจำแนกงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการลาออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

2.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมี

ความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาบุคคลที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

2.4 ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยงบ้องแล้วองค์การจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าไรในการจ้างคนที่องค์การมีความต้องการเพิ่มขึ้น

2.5 ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเสริมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเสริมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในตำแหน่งงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมุ่งในแง่ครอบคลุมประชากรและสัดส่วนรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้สัมพันธ์กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจำแนกได้กับเกณฑ์ขององค์การตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและระดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2560 ด้วยเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการกิจตามหน้าที่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3) ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

1. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าส่วนราชการในขอบเขตภารกิจ หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

3. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างหรือไม่

4. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้ผู้ครองตำแหน่งส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

5. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

6. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

7. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
- ปฏิบัติงานโดยเฉพาะเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า 80%
- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่วัดอย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

9. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพนี มีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นไปตามเกณฑ์ของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

10. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

11. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพนี

12. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพนี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพนีเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ ผลยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

13. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพนี สามารถควบคุมการจ่ายใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี

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

3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี

1.1 **ที่ตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลเมืองหนี อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ถนนโพธิ์วรวุฒิ ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคาย ประมาณ 8 กิโลเมตร

1.2 **เนื้อที่**

โดยประมาณ จำนวน 15.03 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,628.75 ไร่

1.3 **ภูมิประเทศ**

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปตำบลเมืองหนี เป็นพื้นที่ราบสูงมีความลาดเอียงเล็กน้อย มีหน้าตัดตั้งเรียงมีดินลูกรังปะปนเป็นบางส่วน ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่มๆ ระยะห่างกันโดยเฉลี่ย 1 กิโลเมตร

จิตพนิต	จด	พื้นที่ตำบลกานจิน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
จิตใต้	จด	พื้นที่ตำบลบ้านโค อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
จิตตะวันออก	จด	พื้นที่ตำบลหนองกอมเกาะและตำบลเทศบาลเมืองหนองคาย
จิตตะวันตก	จด	พื้นที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.4 **จำนวนหมู่บ้าน 7 หมู่บ้าน**

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เดิมตั้งหมู่บ้าน 6 หมู่ ได้แก่หมู่ที่ 1,2,3,4,5,7
- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เดิมบางส่วน 1 หมู่ ได้แก่หมู่ที่ 6

1.5 **ด้านสิ่งแวดล้อม**

- จำนวนสถานีอนามัย - แห่ง
- จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

1.6 **ประชากร**

ประชากรทั้งสิ้น 4,254 คน แยกเป็นชาย 2,074 คน หญิง 2,180 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 283.37 คน / ตารางกิโลเมตร จำนวนหมู่บ้าน มี 7 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี หมู่บ้านใดบ้างแยกพื้นการปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน ดังนี้

หมายเหตุ : สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล (ข้อมูลของตำบลเมืองหนี อำเภอเมืองหนองคาย เดือน ธันวาคม 2562)

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านเมืองเหนือใหญ่	451	464	915	228	นายวิเชียร หมอมาก ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านศรีชมชื่น	258	253	511	140	นายสุธาวรณ ดุจะพิลึง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านท่าตะกล่ำ	267	281	548	157	นายพีระวัน พรหมศิลา ตำแหน่ง กำนันตำบล
๔	บ้านบุ่งเล	316	347	663	178	นายวิชานาม ธารรมสมิง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านหนองเนจิง	451	477	928	278	นายสุพงษ์ จิตกุล ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านหนองสิด	95	79	174	43	นายบุญค้ำ พรหมสูตร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านบุ่งเมืองใหญ่	236	279	515	125	นายสุธาสิ สิทธุศร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
รวม		2,074	2,180	4,254	1,171	

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 อาชีพ

อาชีพหลัก คือ การทำนา การค้าขาย การเกษตร และรับจ้างทั่วไป

อาชีพรอง คือ การปลูกผัก การหาปลา การรับจ้างทั่วไป การทำนาปรัง

อาชีพเสริม คือ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทำดอกไม้จากผักตบชวา ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เลี้ยงปลาดุก

2.2 หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล คือ

- ธนาคาร	-	แห่ง
- โรงแรม	-	แห่ง
- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ	2	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	1	แห่ง
- โรงสี	5	แห่ง

3. สภาพทางสังคม

3.1 การศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา	-	แห่ง
โรงเรียนประถมศึกษา	9	แห่ง
ที่อำนวยนิเทศพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนประจำหมู่บ้าน	4	แห่ง
พยาบาลประจำตำบลประจำหมู่บ้าน	5	แห่ง
ศูนย์การเรียนชุมชน	1	แห่ง
ศูนย์ประสานงานพัฒนาเด็กและเยาวชนประจำตำบล	1	แห่ง

3.2 สถานีตำรวจองค์การบริหารส่วนตำบล

- วัด / สำนักสงฆ์	9	แห่ง

3.3 การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน	1	แห่ง
- มีการจัดตั้ง อ.สม. ทุกหมู่บ้าน		

3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชนตำบล	-	แห่ง

4. การบริการพื้นฐาน

4.1 การคมนาคม

- เส้นทางในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและทางส่วนเป็นถนนลูกรัง

4.2 การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ	-	แห่ง

4.3 การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม	7	หมู่บ้าน

4.4 การดูดน้ำด้วยไฟฟ้า

- สถานีดูดน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านเมืองเหนือ	1	ตัว
- สถานีดูดน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านหนองเนจิง	1	แห่ง

5. ข้อมูลอื่น ๆ

5.1 บวชตนจัดตั้ง

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อสป.)	70	คน
- อ.สม. รวม	110	คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1 รุ่น	70	คน
- เกษตรกรหมู่บ้าน	7	คน
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร (หมู่ 1,5,6,7)	4	กลุ่ม

6. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 คณะผู้บริหาร

วุฒิการศึกษา	ปริญญาโท	6	คน
	ปริญญาตรี	1	คน
	มัธยมศึกษา	-	คน
	ประถมศึกษา	-	คน

6.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	3	คน
	ปวส./ปวช.	14	คน
	มัธยมศึกษา	-	คน
	ประถมศึกษา	1	คน
		9	คน
		4	คน

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลเมืองพลี

" เมืองพลีน่าอยู่ เลิศล้ำการศึกษา วัฒนธรรมล้ำค่า พัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน"

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพลีเป็นไปตามภารกิจและเป็นหมายที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพลี ไว้ 8 ด้านดังนี้

1. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- จัดหารถรับส่งสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพลี
- จัดหาชุดนักเรียนสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพลี
- จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลเมืองพลี
- จัดหาอาหารกลางวันสำหรับโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพลี
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมประจำตำบล
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเมืองพลี
- ส่งเสริมและสนับสนุน เรือพาย ปาระนาท 12 ฝีพาย ทุกหมู่บ้าน

2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- พัฒนาส่งเสริมอาชีพของประชาชนและแก้ไขปัญหาการว่างงาน
- สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่างๆ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาปัจจัยการผลิตทางการเกษตรเพิ่มเติม
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้านในตำบล ให้เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการเงิน และจุดหมุนเวียนต่ำ

ทั่ว 300,000 บาท

3. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต ถนนลาดยางและถนนคอนกรีตให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีการบำบัดน้ำเสียและมลพิษ ให้ความคุมตั้งตำบล
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำระบบท่อ ท่อลอดถนนระบายน้ำ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูประการอื่นๆ

4. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- ขุดลอก คูคลอง หนอง บึง ที่ตื้นเขิน เพื่อให้ประโยชน์ด้านการเกษตร
- ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบประปา คลองส่งน้ำระบบท่อ
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภคให้มีคุณภาพ

5. นโยบายด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรับการออกกำลังกายเพื่อสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง
- ส่งเสริมและจัดหาถังขยะ เพื่อกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนและพื้นที่สาธารณะ

6. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพลี
- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดทำแผนที่ภาษี
- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงาน เน้นมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนาการเพื่อพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงานระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการใช้ประโยชน์ข้อมูล อบรม ข้อมูล กศน. อสม. และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสุขภาพในรูปแบบการแพทย์ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการด้าน ICT
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานเพื่อสร้างมาตรฐานชีวิตและคุณภาพชีวิตของชุมชนเมืองหนี

7. **นโยบายด้านสังคม**

- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกิจกรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อประสิทธิภาพ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง คนยากไร้ให้แก่ผู้ยากจน
- รณรงค์จิตสำนึกการป้องกัน การแก้ไขปัญหายาเสพติด และเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการสวัสดิการเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา กลุ่ม องค์การและภาคประชาชน โดยเน้นความเสมอภาค

8. **นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าและการบำรุงรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งพื้นดินและแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้ แบบครบวงจร
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง กัดเซาะ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง กัดเซาะ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการจิตสำนึกด้านต่างๆภายในตำบล

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น ได้แปลงเป็นพันธกิจหลักและจุดมุ่งหมายการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. ส่งเสริม กลุ่มและบ้าน สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
3. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเมืองหนี
4. สนับสนุนให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคเพื่อการเกษตร
5. สนับสนุนให้มีการบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง บำรุงรักษาทางระบายน้ำ
6. 1 หมู่บ้าน 1 สวนกีฬา
7. ยนบคลายะรีดทุกหมู่บ้าน
8. คลองส่งน้ำระบบท่อ ร่องระบายน้ำ
9. 1 เรือพาย ทุกหมู่บ้าน ประมาณ 12 ลำพาย
10. สัญญาณอินเทอร์เน็ต เพื่อการศึกษา
11. ส่งเสริมให้มีรถดูดสิ่ง ประจำตำบลเมืองหนี

12. สนับสนุน กองทุนในละ 1 บาท ในสำนวน 100,000 บาท
13. จัดการจุดตัดรถไฟ เพื่อทำความสะอาดชุมชนและพื้นที่สาธารณะ
14. ระแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาต้องตื่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนพิสูจน์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี จะบริหารจัดการบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีหลักธรรมาภิบาลและพัฒนางานของเทศบาลด้านต่างๆให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม จัดซื้อถังกักน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

1.2 การคมนาคม ขาดการประสานในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการซ่อมโดยให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ปลอดภัย สะดวก ครอบคลุมและเป็นระบบ

1.3 ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลเมืองหนี

1.4 การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความชุนเวรของการและที่ระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบสนามเป็นประจำ

1.5 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะและระบบการให้บริการสัญญาณอินเตอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการเนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณมาถึงฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะโทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเตอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

2. **ด้านเศรษฐกิจ**

2.1 ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอาชีพเสริม ตามที่ต้องการของประชาชน คือให้มีการส่งเสริมอาชีพเพิ่มให้ประชาชนในพื้นที่ตามความถนัดอาชีพ

2.2 ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดศูนย์รวมชุมชนเรียนในการประกอบอาชีพ ศูนย์รวมความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ดีเด่นจากภูมิปัญญา เกิดขึ้นจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

3. **ด้านสาธารณสุข**

3.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

3.2 ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มคนด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

4. **ด้านการเมือง การบริหาร**

4.1 ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องกฎหมาย และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่เพียงพอที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆให้มากขึ้น

4.2 ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

5. **การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

5.1 สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

5.2 อนุรักษ์พื้นฟูศิลปวัฒนประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

6.1 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ความหลากหลายทางชีวภาพในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

ด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ถือเป็นการวิเคราะห์ภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง(Strength= S) จุดอ่อน (Weakness= W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity= O) และภูมิปัญญา (Threat= T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านการบูรณาการประชุมร่วมกันทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลมีเทศน์มีจุดสมบูรณ์ ทั้งป่าเขา และแหล่งน้ำจุดสมบูรณ์
2. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์ราชพิธีของประชาชนในพื้นที่
3. พื้นที่ตำบลใหญ่เป็นพื้นที่ราบลาดราบ
4. เป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
5. มีทัศนียภาพด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว
6. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
7. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยว น่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว
8. มีกลุ่มชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
2. ปริมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
3. ขาดความรู้ความชำนาญการท่องเที่ยวและอาชีพเสริม
4. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
5. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น
6. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
7. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา
8. มีแหล่งน้ำแห้งไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity= O)

1. เป็นพื้นที่ที่จังหวัดและอำเภอกำหนดให้เป็นพื้นที่ต่อเนื่องกับเขตท้องถิ่นจังหวัด
2. มีการให้ความช่วยเหลือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การต่างๆ
4. นโยบายการบริหารงานเป็นอิสระของท้องถิ่นให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเชี่ยวชาญและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
5. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนการกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
6. รัฐบาลสนับสนุนให้พลเมืองท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค(Threat = T)

1. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. เกิดปัญหาวิกฤติการณ์ น้ำท่วมฉับพลัน ทำให้ราคาผลผลิตน้ำอุปโภค บริโภค ในช่วงอุทกภัยและช่วงระดมทุนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
3. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
4. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ที่สาธารณะ ที่ดินเอกชนป่าสวนส่งผลให้ภัยพิบัติทุกรูปเป็นจำนวนมาก
5. ประชาชนไม่มีความช่วยเหลือในการพัฒนาท้องถิ่น
6. ความทันสมัยและการผสมวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสิ้นรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีและหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
7. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
8. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
9. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
10. สภาวการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

จากสภาพของประเทศและปรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ 11 และการยึดหลักการของการวางแผนและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่มีเหตุผล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของชาติ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ของประเทศ โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การบริหารจัดการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารจัดการแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 สู่การปฏิบัติ

1. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
   - 1.1 การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
   - 1.2 การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
   - 1.3 การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิตอล
   - 1.4 การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
   - 1.5 การปรับโครงสร้างการผลิต
2. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
   - 2.1 การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
   - 2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
   - 2.3 การพัฒนาด้านสุขภาพ
   - 2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
3. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
   - 3.1 การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
   - 3.2 การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน
   - 3.3 การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร

3.4 การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน

4. การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4.1 การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง

4.2 การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน

4.3 การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดนและการจัดตั้งและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

5. การสร้างความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

5.1 การบริหารทุนทางธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.2 การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.3 การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานที่ดี

5.4 การจัดการและฟื้นฟูและรักษาทุนทางสิ่งแวดล้อม

5.5 การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

5.6 การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

6. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

6.1 การสร้างความโปร่งใส

6.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

6.3 การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เพียงพอ สอดรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพเชิงมหภาค

6.4 การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางบริหารราชการแผ่นดิน

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เข้าสืบทอดงานและสานต่อภารกิจจากที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาของประเทศไว้เป็น 3 ระยะ

ระยะแรก ให้มุ่งประเด็นระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธลงความก่อความรุนแรง แก้ไขผลกระทบจากการที่รัฐบาลและรัฐสภาก่อนหน้านั้นอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติมานานกว่า 6 เดือน ลดผลกระทบที่เร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแพร่หลายหน้าของประชาชน และนำพาความสุข ความสงบ กลับคืนสู่ประเทศชาติเป็นเรื่องเร่งด่วนสำคัญ

ระยะที่สอง คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญควบคู่กับชั่วคราว การจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ การเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จนกระทั่งมีการจัดตั้งคณะรัฐมนตรี

ระยะที่สาม คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญควบคู่กับการวางแผนการจัดการเลือกตั้งทั่วไป ดำเนินโครงการ 12 ประการ เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เป็นเลิศ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) ดังนี้

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
2. ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ อดทน มีจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
3. กตัญญู ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตำราและทางธรรม
5. รักษาไมตรีกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตร
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และเอื้อเฟื้อ
7. เข้มแข็ง เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขที่ถูกต้อง
8. มีระเบียบ เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
9. มีสติ รู้ตัว รู้ทัน รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีเก็บกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส ความอยากต่างๆ ต่อสู้ต่อภาย ตามหลักของศาสนา
12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ

ยุทธศาสตร์หลักที่ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.)ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
4. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การผลิตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
6. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
7. ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อประโยชน์กับประชาชนในการให้บริการอย่างแท้จริง

8. ยุทธศาสตร์เน้นเรื่องการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ที่ให้เกิดความมั่นคงและมีต้นทุนต่ำ ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อประชาชนมากขึ้น
9. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ

นโยบายรัฐบาล

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างเสริมการเข้าถึงบริการของรัฐ
4. การศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
5. การยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
8. การพัฒนาและการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
10. การส่งเสริมการบริหารจัดการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
11. การปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและกระบวนการยุติธรรม

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (พ.ศ. 2557-2560)

1. **วิสัยทัศน์** (Vision)

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (อุดรธานี เลย หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ) "เป็นศูนย์กลางการลงทุน ด้านการค้า เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การบริการ การท่องเที่ยว ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและประชาคมอาเซียน"

2. **พันธกิจ**

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการลงทุน ด้านการค้า เกษตรกรรม อุตสาหกรรม เกษตรและการท่องเที่ยว เพื่อกระจายประโยชน์สู่ประชาชนทุกภาคีพื้นของกลุ่มจังหวัดอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของระบบการผลิต และระบบการตลาดในด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิตการบริการ และแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3. ส่งเสริมความร่วมมือทางการค้า การเกษตร การบริการและการท่องเที่ยวกับประชาคมอาเซียน
4. พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้สามารถรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
5. รักษาสมดุลของการพัฒนาความรู้คู่กับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อย่างมีธรรมาภิบาล

3. **เป้าหมายประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา**

1. เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางการลงทุน ด้านต่างๆ ในลุ่มน้ำโขง
2. เพื่อเพิ่มสินค้าบริการให้จากการท่องเที่ยว
3. เพื่อให้มีความร่วมมือในด้านต่างๆ ของทุกภาคส่วนสู่ประชาคมอาเซียน
4. เพื่อเพิ่มศักยภาพการตลาด และการค้า
5. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง

4. **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าภาคให้ได้มาตรฐานอย่างครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน อุตสาหกรรมและการค้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

5. **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

1.เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางการลงทุนด้านต่างๆ ในลุ่มน้ำโขง

ตัวชี้วัด - ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนในกลุ่มจังหวัด ร้อยละ 3 ต่อปี

2. เพื่อเพิ่มสินค้าทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานและแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า

ตัวชี้วัด: ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการผลิตภัณฑ์มวลรวม(GPP)กลุ่มจังหวัดด้านการเกษตรร้อยละ3 ต่อปี

3. เพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด: ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี

4. เพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่างๆของทุกภาคส่วนสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด: บันทึกข้อตกลงร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อการดำเนินการสู่ประชาคมอาเซียน 5 ฉบับต่อปี

5. เพื่อเพิ่มศักยภาพการตลาดและการค้า

ตัวชี้วัด: ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการตลาดและการค้าของกลุ่มจังหวัด ร้อยละ 3 ต่อปี

6. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด: จำนวนบุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานอย่างหลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพมูลค่าการผลิตและเครือข่ายภาคเกษตร

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างคุณภาพสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรเพื่อเชื่อมโยงด้านการตลาด

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาโครงการด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน อุตสาหกรรม และการค้า

กลยุทธ์ที่ 1 การเชื่อมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน อุตสาหกรรมการค้า

กลยุทธ์ที่ 3 การเชื่อมโยงเครือข่ายโลกาภิวัตน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/สิ่งอำนวยความสะดวก/แหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมกิจกรรมด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดหนองคาย พ.ศ.2557-2560(ฉบับทบทวน)(รอบปี พ.ศ.2560)

1. **วิสัยทัศน์ของจังหวัด**(Vision)
2. **พันธกิจ**
   2.1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร
   2.2 ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการบริการ
3. เป้าประสงค์รวม
   เพิ่มรายได้จากสินค้าเกษตร การท่องเที่ยวและการบริการ
4. **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม**
   1. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม(GPP)ภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5
   2. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม(GPP)การท่องเที่ยวและบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3
5. **ค่านิยม**
   1. การจัดการบนระบบฐานข้อมูล
   2. ห้ารัก : รักสะอาด รักสุขภาพ รักสิ่งแวดล้อม รักษาวินัย รักสามัคคี

6. **ยุทธศาสตร์**
   1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเกษตรมั่นคง
   2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริการสู่ประชาคมอาเซียน
   3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข
   4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
   5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Positioning)

1. ส่งเสริมเกษตรมั่นคง
2. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์(Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริมการเกษตรมั่นคง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ 2 สร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ 3 พัฒนาศักยภาพเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริการสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 1 พัฒนาด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

กลยุทธ์ 2 พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกร สู่ SMEs

กลยุทธ์ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 1 การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ 2 สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาคนชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 1 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ 2 การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและวัฒนธรรม

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 1 การบริหารจัดการภาครัฐ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI/Targets)

1. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี
2. มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GPP ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 5
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระบบฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 2
5. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GAP มาตรการเกษตร ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 3
6. ร้อยละที่ลดลงของคดีอุบัติเหตุ ร้อยละ 20
7. จำนวนหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้นค่าเป้าหมาย 10 หมู่บ้านต่อปี
8. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ 85

การบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเมืองท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม

1. วิสัยทัศน์

   "เป็นท่องเที่ยวที่มีชุมชนเข้มแข็ง และการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน"

2. พันธกิจ
   1. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
   2. พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการประชาชน
   3. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ
3. เป้าประสงค์
   1. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
   2. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ
4. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

   มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม(GPP) การท่องเที่ยวและบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3
5. บูรณาการยุทธศาสตร์
   1. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
   2. ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนเส้นทางจราจรได้มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ 2 พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด

กลยุทธ์ 3 สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์(ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)

กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ 5 สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ตามโครงการของรัฐบาล

กลยุทธ์ 6 ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงจัดบริการสาธารณะในระบบต่างๆ

กลยุทธ์ 7 สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

กลยุทธ์ 8 สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ 9 สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ 10 สร้างทีมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ 2 พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด

กลยุทธ์ 3 สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์(ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)

กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา

กลยุทธ์ 5 สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาล

กลยุทธ์ 6 ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่

กลยุทธ์ 7 สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

กลยุทธ์ 8 สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ 9 สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ 10 สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1 การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี แบบองค์ราม มีดังนี้

จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

1. ตำบลเมืองหมีเป็นตำบลที่ห่างจากอำเภอเมืองพนมดงรักประมาณ 8 กิโลเมตร และมีเส้นทางหลักในการคมนาคม และขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าอื่นๆ
2. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
3. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย – ลาว
4. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
5. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

1. การพัฒนาการเกษตรยังมีการดำเนินการไม่ครบวงจร
2. ประชาชนส่วนใหญ่รายได้ต่ำ การศึกษาน้อย ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. ยังไม่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ทำให้ควบคุมการสร้างบ้านเรือนไม่ได้
4. ความผันผวนของธรรมชาติ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม หรือเกิดภัยแล้ง ส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตร
5. วัยแรงงานอพยพสู่เมืองกรุงเพื่อมุ่งหางานทำ
6. การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน

โอกาส (Opportunities)

1. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจน การปราบปรามยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล การทุจริตคอรัปชั่น การปฏิรูปการศึกษา กองทุนหมู่บ้านที่ชัดเจนต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาตำบลได้ผลและเป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ทำให้มีการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
3. กระแสตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมของประชาชนที่สูงขึ้นจะช่วยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของตำบลมากขึ้น

อุปสรรค หรือปัจจัยที่ศูนย์ตามการดำเนินงาน (Threats)

1. การทำการเกษตรยังขาดการทำการเกษตรแบบบูรณาการทำให้ปลูกพืชตามฤดูกาลเท่านั้น
2. ประชาชนมีรายได้น้อยและการศึกษาน้อย
3. ในด้านตลาดโดยแรงงาน
4. การแปรรูปทางการเกษตรยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีมีใหม่
5. ประชาชนขาดความรู้ในการลงทุนโดยเฉพาะธุรกิจขนาดย่อม

5.2 การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลี เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
2. มีแหล่งน้ำสาธารณะไว้ใช้ในการเกษตร
3. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengs=s)

1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนงานคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและจัดจากกำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แข่งเรือ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

4.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้ผลกับครอบครัวล่มสลาย ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

3.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengs)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพดีขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะมีมีแรงงานด้านต่าง ๆ

2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ซึ่งจะเกิดผลเป็นรูปธรรม

2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3.การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4.การพัฒนาด้านสังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengs)

1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นต้องเป็น

3. มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนส่วนหนึ่งและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ตั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengs)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนีมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีต้องยืนเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดพนมรอกให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการผลักดันสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีนำใช้ในการบริหาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการดำเนินการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1.ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพนมรอกให้ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

4.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจังหวัดสำเร็จ เกี่ยวกับการให้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างยากต่อความสำเร็จ

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพม

2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้มีประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมและสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผังจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

2. ฝึกอบรมเยาวชนด้านงานศิลปะเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

2. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และยาวนานรุ่นหลังสืบสานต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเมาไม่ตกไปโรคไข้หวัดนก

2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมการปรับปรุงพื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

2. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านเมืองเพื่อให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

1. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

4. ส่งเสริมการจัดหารายได้ขึ้น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี วิเคราะห์และพิจารณาถึงว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
2. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ของท้องถิ่น
6. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
2. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
4. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ
5. การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น ประจำปี
6. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพญี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และโดยกรอบกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพญี มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนกองคลัง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนกองคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพญี ต่อไป

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

เอกสารหมายเลข 2

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ยุบในแผนอัตรากำลัง 3 ปีหรือไม่	ความต้องการ อบต.
					ของ อบต. (ที่มีอยู่/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มีอยู่/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มีอยู่/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
1	สำนักปลัด	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	1	เนื่องด้วยปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีรถบรรทุกขยะ จำนวน 2 คัน แต่ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการขับรถบรรทุกขยะโดยตรง ประกอบกับการขับรถบรรทุกขยะจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญในการขับรถขนาดใหญ่ เพื่อให้การจัดเก็บขยะภายในตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	30/4	8/1	1/1	0/5	0/3	ไม่อยู่ในแผน * (กำหนดเพิ่ม)	

(นางสาวรวาสนา โนนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมเทศ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

เอกสารหมายเลข 2

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขอเปลี่ยน	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งที่อยู่ในแผนที่จะทำคัด 3 ปี หรือไม่	ความเห็น อ.อบต.
1	สำนักปลัด	พนักงานจ้างบริการทุกทอง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	ตำแหน่งเดิม	พนักงานจ้างบริการทุกทอง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	สำนักปลัด	เนื่องด้วยปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี มีบริการทุกทอง จำนวน 2 คัน แต่ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการขับรถบริการทุกทองโดยตรง ประกอบกับการขับรถบริการทุกทองจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญในการขับรถขนาดใหญ่ เพื่อให้การจัดเก็บรายได้ภาษีตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่อยู่ในแผนปี 2561-2563	

(นางสาววาสนา โนนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี

(นายสงกรานต์ พรหมทิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

1) ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีกรอบกำหนดเพิ่ม ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (1)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (2)	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-00-1101-001	นายก อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	ไม่ว่าง	-	1	
2	69-3-00-1101-002	รองนายก อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
3	69-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	1	
4	69-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	
5	69-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	1	
6	69-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	
7	69-03-01-3103-001	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	1	
8	69-03-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ว่าง	-	1	
9	-					
10	-	**พนักงานจ้างทั่วไป**				
11	-	ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	3	
12	-	ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	กำหนดเพิ่ม	1	

2) ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (1)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (2)	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
2	69-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
3	69-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	ว่าง	-	1	
4	69-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	1	
5	69-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	1	
6	69-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ว่าง	-	1	

3) ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (1)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (2)	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
2	69-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายงานสถาปนิกและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
3	69-3-05-4701-001	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	1	
4	69-3-05-4701002	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	1	
		บุคลากรช่วยโดนช่วพร.)				
5	69-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
		บุคลากรช่วยโดน(ลูกจ้างประจำ)				
6	-	พนักงานจดมาพระวัดน้ำ	ไม่ว่าง	-	1	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
7	-	ตำแหน่ง ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	1	
8	-	ตำแหน่ง ช่างเครื่องสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	1	

4) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีกรอบตำแหน่งที่ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (1)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (2)	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
2	69-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	ว่าง	-	1	ขอให้วัญชี กสอ.
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี				
3	69-3-08-2223-929	ครู	ไม่ว่าง	-	1	
4	69-3-08-2223-930	ครู	ไม่ว่าง	-	1	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ(ช่วยโดน)				
5	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ไม่ว่าง	-	1	

(นางสาววาสนา โนนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมหิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

เอกสารหมายเลข 4

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปีงบปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	ปีงบปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	
30,450,000	31,972,500	1,522,500	4.76	8,162,460	25.53	-	-	-	-	1,626,492	9,758,952	30.52	

(นางสาววาสนา โนนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมทิศา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
สำนักปลัด ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	ขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน จำนวน 7 หมู่บ้าน (1,171 ครัวเรือน) ทำงานวันละ 240 นาที 300 วัน	9	9,000 ครั้ง	81,000	108,600 82,800
2	ดูแลรักษา และทำความสะอาดรถบรรทุกขยะทุกครั้งก่อนนำรถขนขยะมาใบที่จอดรถ	60	360 ครั้ง	21,600	= 1.31
3	รายงานปริมาณการทิ้งขยะต่อวันให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง	20	300 ครั้ง	6,000	
	รวม	89	9,660	108,600	1.31 คน

(นางสาววาสนา ไชนสร่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสุงกรานต์ ทรหฤทิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
สำนักปลัด ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ก่อน 3 ปี	ปีงบประมาณ ก่อน 2 ปี	ปีงบประมาณ ก่อน 1 ปี	หมายเหตุ
1	ขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน จำนวน 7 หมู่บ้าน (1,171 ครัวเรือน) ทำงานวันละ 240 นาที 300 วัน	7,500	8,000	9,000	
2	ดูแลรักษา และทำความสะอาดรถบรรทุกขยะทุกครั้ง ก่อนนำรถขยะมาเก็บที่จอดรถ	360	360	360	
3	รายงานปริมาณการทิ้งขยะต่อวันให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง	30	30	30	

(นางสาววาสนา โนนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมเทิดา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
ชื่อ ตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง

ที่กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 1 ตำแหน่ง
ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา

เหตุผลและความจำเป็น

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีความประสงค์ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบงบประมาณ 2561-2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3) ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2563 โดยขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ คือ กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง คือ ในส่วนของสำนักปลัด ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง **พนักงานขับรถบรรทุกขยะ** เพื่อมาปฏิบัติงานขับรถบรรทุกขยะ เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการขับรถบรรทุกขยะโดยตรง เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงขอนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ดำเนินไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนได้อย่างครบถ้วน และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการพัฒนาในการปฏิบัติงานครั้งนี้

ซึ่งการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มนี้มีค่าใช้จ่ายมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 40 ของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดฯ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป 6)	1. สำนักปลัดฯ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. -	1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. -	
1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิงและกู้ภัย	
1.5 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานชุมชนสัมพันธ์	1.5 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานชุมชนสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
	1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ประสบความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ **1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย **1.8 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด **1.9 งานรักษาความสะอาด** - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **1.10 งานควบคุมและจัดการ** คุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ **1.11 งานควบคุมโรค** - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
	1.12. งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานฟื้นฟูพาสาธารณสุข - งานเวชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 1.13 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและบำรุงสวน - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต 1.14 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งาน่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ 1.15 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานลูกจ้างและผู้ยากไร้ไร้สถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและสันทนาการ 1.16 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิ์เด็กและสตรี - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.17 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง 7) 2.1 ฝ่ายการเงินหัวหน้าฝ่ายการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง 7) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 ฝ่ายการเงินหัวหน้าฝ่ายการเงินนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 ฝ่ายงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หัวหน้าฝ่ายงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการจัดซื้อจัดจ้างในระบบข้อมูล - งานจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาและบำรุงรักษาและการจำหน่าย - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับหมายหมาย 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	
3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	
3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
4. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา 7)	**4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
4.1ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา 6) - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศก์การศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	4.1ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศก์การศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	
4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	
4.3 งานกิจการการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	4.3 งานกิจการการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	

10. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลี ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ของการกิจที่ดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำมาวิเคราะห์ตำแหน่งข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ 2563 ดังนี้

ตำแหน่งบริหาร	กรอบอัตรากำลังเดิม	[illegible]			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	(2560)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นายก อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นประจำตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
รองนายก อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นประจำตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร(ปิดตำแหน่งประกาศรายชื่อ) ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	2	3	3	3	+1	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	1	-	-	+1	ตำแหน่งเพิ่ม
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการจัดเก็บรายได้และพัสดุ(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	-	-	-	1	-	-	+1	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	บุคลากรต่างโอน
หัวหน้าฝ่ายผังเมืองและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	-	1	1	1	+1	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	

[illegible]	-	1	1	1	+1	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรด้วยโอน(ลูกจ้าง/ประจำ)								
พนักงานสูบน้ำพนักงานดูแลสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นอ.กองการศึกษาระดับบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษาระดับบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	[illegible]
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพม่า [illegible]								
ครู (ค.ศ.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ [illegible]								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	26	29	29	31	+3	-	+2	

(นางสาววาสนา โบนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพม่า

(นายสงกรานต์ พรหมหิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพม่า

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562	ปีงบประมาณ พ.ศ.2563
๓.	29,000,000	30,450,000	31,972,500

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น และปีถัดไปให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	หน่วยนับ	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราการเคลื่อนไหว เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงิน(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	581,160	1	1	1	-	-	-	15,960	16,440	16,440	597,120	613,560	630,000	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
2	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	คน	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
	สำนักปลัด																	
3	หัวหน้าสำนักปลัด	คน	1	1	555,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	567,640	579,520	591,760	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	290,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	302,640	317,520	329,760	
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	
6	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
7	นักวิชาการบุคคล	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.ท.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
9	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
10	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
11	พนักงานทั่วไป(ขนขยะมูลฝอย)	-	1	-	0	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างเดิม
	กองคลัง																	
12	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คน	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
13	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง)	คน	1	1	323,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,360	335,520	347,760	360,120	
14	หัวหน้าฝ่ายการจัดเก็บรายได้ภาษีและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	คน	1	-	411,600	-	-	1	-	-	+1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	262,560	1	1	1				8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน			การค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
16	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก/ชช	1	-	297,900	1	1	1	+1			9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	กองช่าง																	
18	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	424,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
19	หัวหน้าฝ่ายงานออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	+1	-	-	11,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	
20	นายช่างโยธา	ชก.	1	1	229,200	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,920	236,640	244,320	252,240	
21	นายช่างโยธา	ชก	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
	บุคลากรประเภทอื่นๆ (พนง.)																	
22	หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	บุคลากรฝ่ายโยธา(ลูกจ้างประจำ)																	
23	พนักงานขดมาตรวัดน้ำ		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
24	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
25	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
26	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,920	384,720	398,160	411,680	
27	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี(ฝ่ายโยธา)																	
29	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่		จำนวนที่มีอยู่ปีงบปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(บ)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
30	ค่าจ้าง	พ.ค.ง.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หมวดงานช่างสวนสวรรค์ (ต่อเนื่อง)																		
31	ผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(4)	รวม		31	26	7,245,000	29	29	32	3	-	+2	627,840	232,740	235,500	7,556,220	7,788,960	8,152,960		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%															1,511,244	1,557,792	1,630,592	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															9,067,464	9,346,752	9,783,552	
(7)	คิดเป็นร้อยละของประมาณการรายจ่ายประจำปี															31.27	30.70	30.52	

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2561 คือ 29,000,000 บาท
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2562 คือ 30,450,000 บาท
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 คือ 31,972,500 บาท

(นางสาววาสนา ในนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมพิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

รอบปีงบประมาณ 2561-2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังคน (2560)	อัตรากำลังคนที่ต้องการ (คนที่มีตำแหน่งจริง + ที่ต้องเพิ่ม)			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต./นักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการ	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต./นักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	3	3	3	+1	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	1	-	-	+1	-ตำแหน่งเพิ่ม-
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการพัสดุ(นักวิชาการพัสดุ/นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	-	-	-	1	-	-	+1	-ว่างเดิม-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	-ว่างเดิม-
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	บุคลากรภายใน
หัวหน้าฝ่ายการออกแบบและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	-	1	1	1	+1	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	

นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรด้านไอที(ลูกจ้างประจำ)								
พนักงานสูบน้ำ(พนักงานผลิตและจัดน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างตำแหน่ง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพลื(ลูกจ้างประจำ)								
ครู ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ลูกจ้างชั่วคราว)								
ผู้ช่วยครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	26	29	29	31	+3	-	+2	

อัตรากำลังบุคลากรถ่ายโอน
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

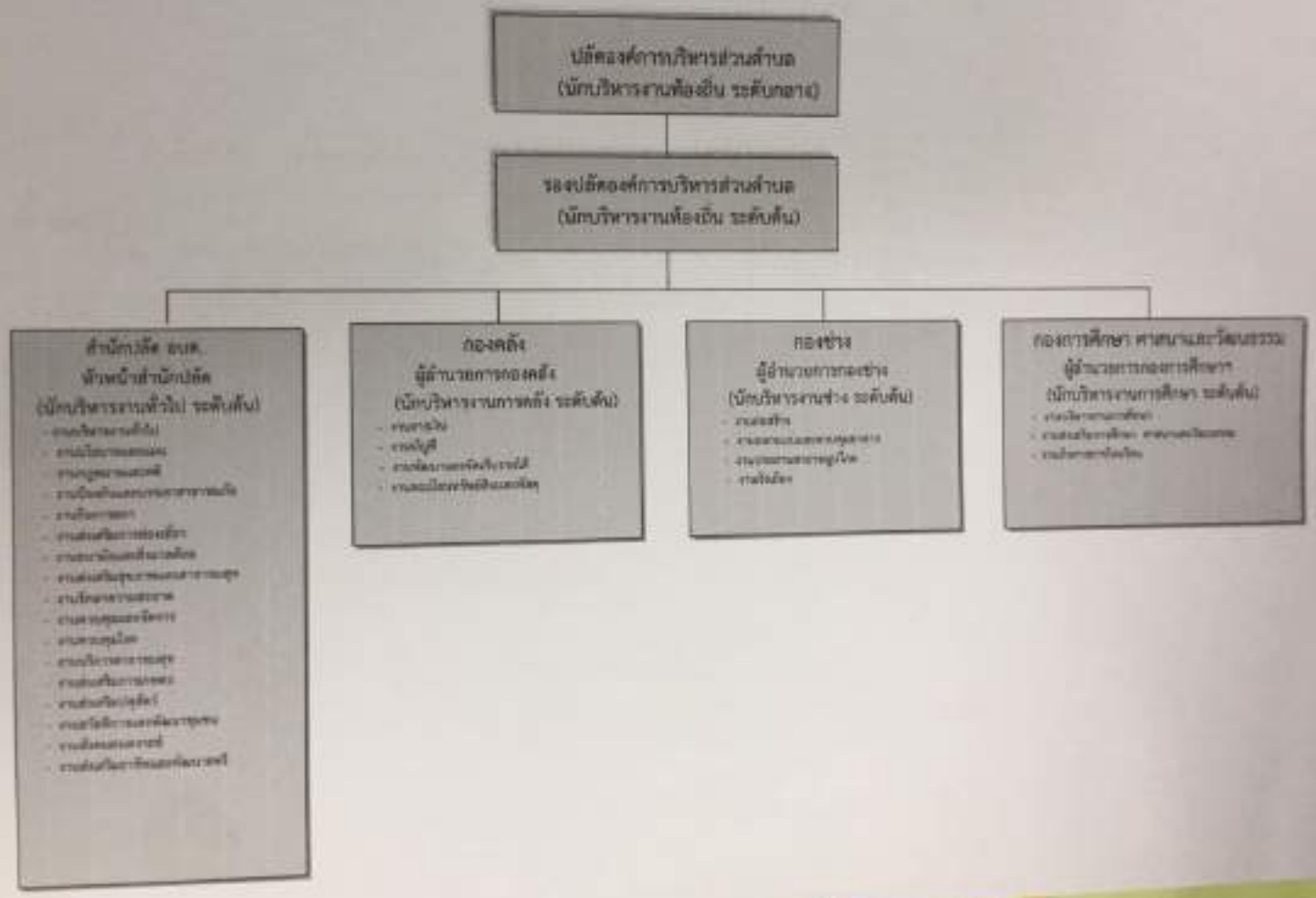
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน	หน่วยงานที่ถ่ายโอน	หมายเหตุ
1	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	กรมชลประทาน	
2	ครู	2	กรมพัฒนาชุมชน	
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	1	เร่งรัดพัฒนาชนบท	
รวม		4		

คำชี้แจงงบประมาณ แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561-2563 เดือน กุมภาพันธ์ 2563(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

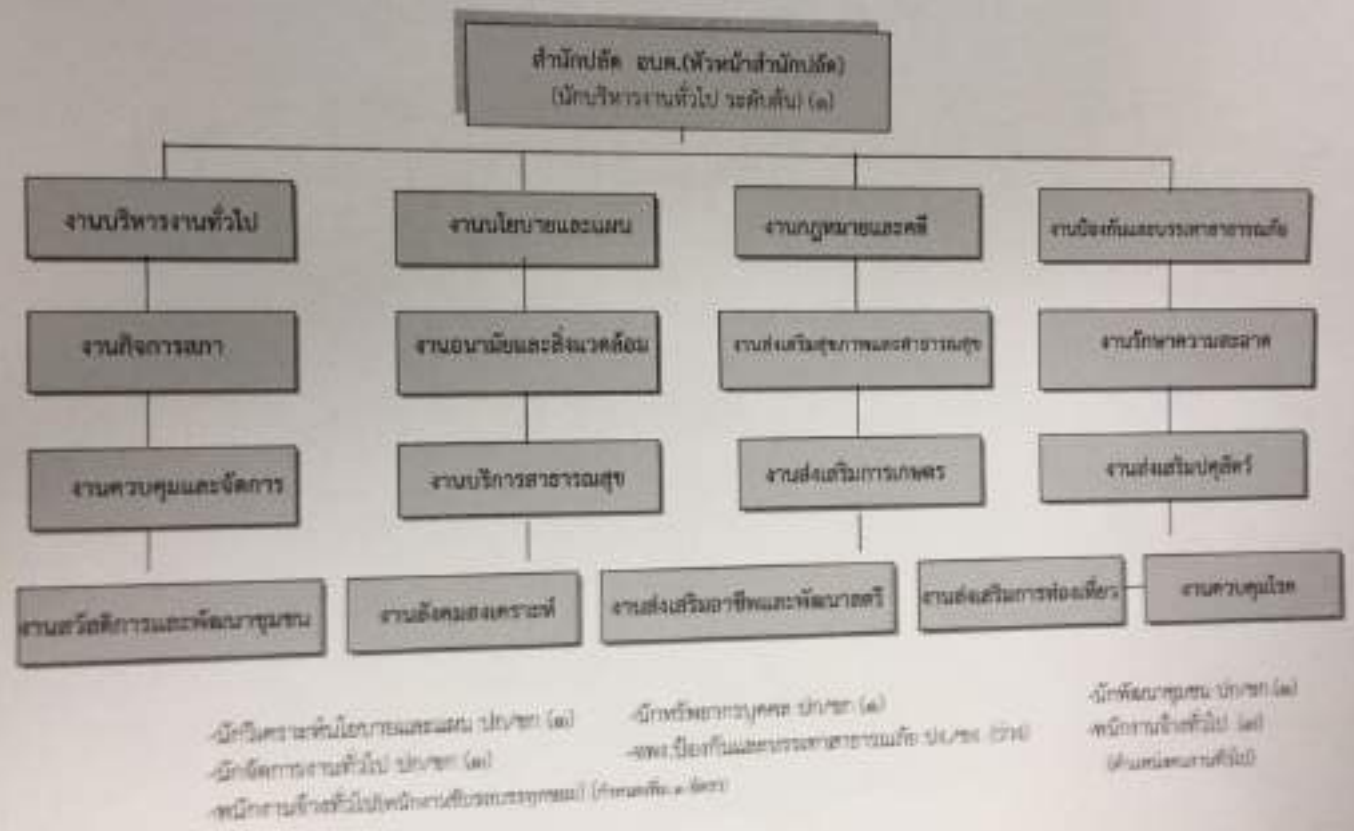
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ	คิดร้อยละ 40	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม	ร้อยละ
2561	29,000,000	11,600,000	7,556,220	1,511,244	9,067,464	31.27
2562	30,450,000	12,180,000	7,788,960	1,557,792	9,346,752	30.70
2563	31,972,500	12,789,000	8,132,460	1,626,492	9,758,952	30.52

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



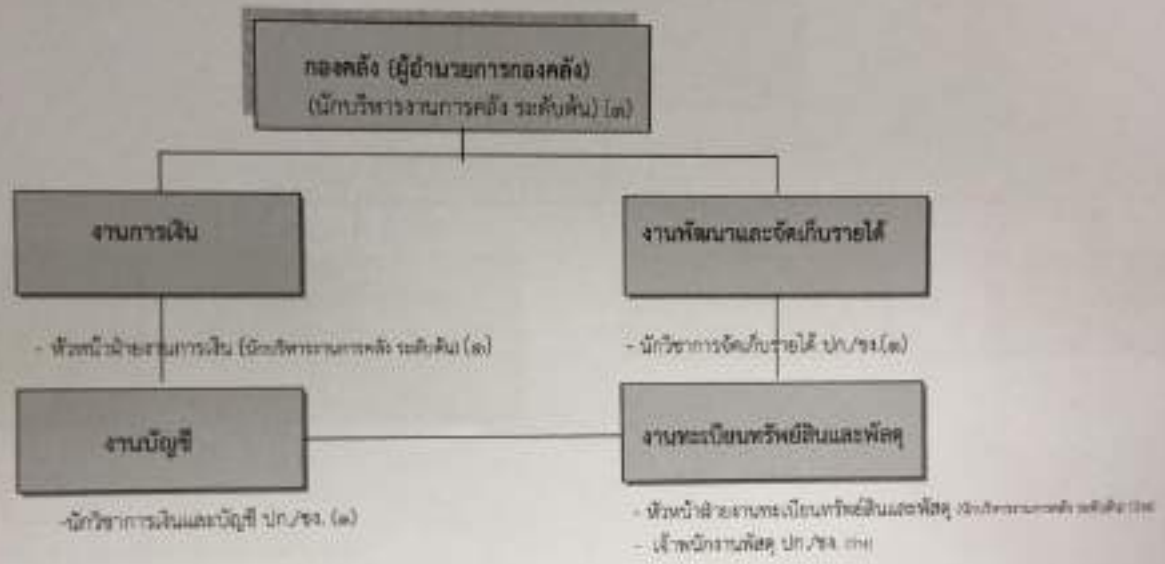
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	บุคลากรภาคเอกชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ช่วยโดม)	พนักงานจ้างทั่วไป	บุคลากรต่างชาติ ครู	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		นักบริหารงานช่าง (ต้น)				
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๑๗	๑๗	-	๑	๑๗	๑	๑	๑	๖	๑	๓๓

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี



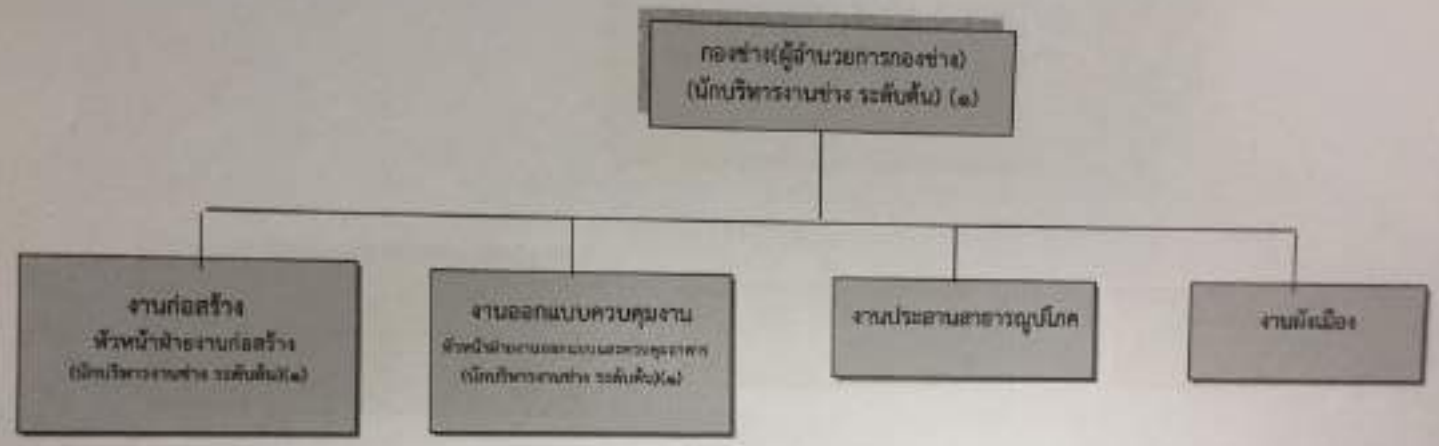
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			ตำแหน่งการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	ชส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	-	๔	๑๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๖

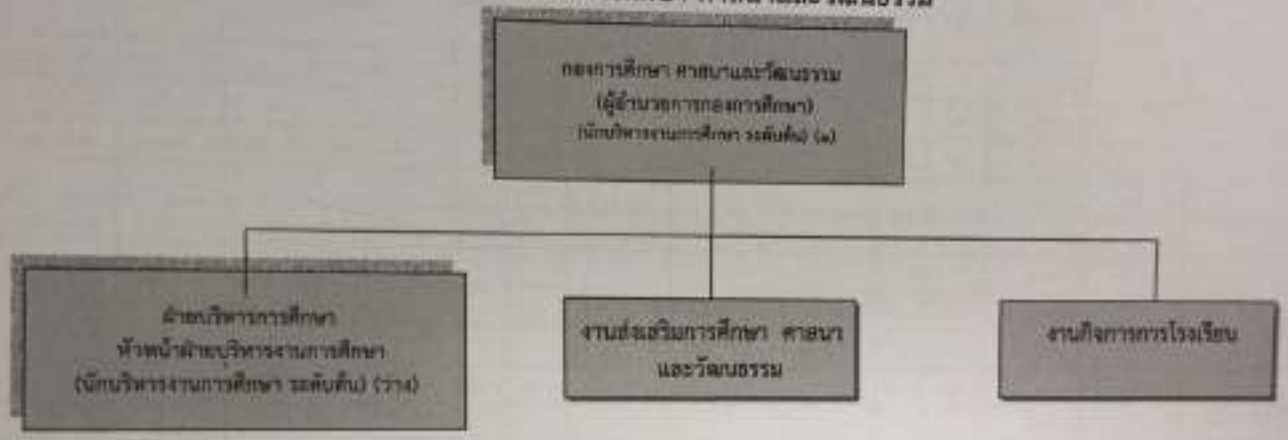
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒)
- ลูกจ้างประจำ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (๒)(ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า,ช่างเครื่องสูบน้ำ)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	ธส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- ครู (๒)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครู	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๕

สำนักปลัด

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม				กรอบอัตราใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวรวลพา โกนสว่าง	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
											[illegible]	[illegible]	[illegible]	
2	นางสาวอรทัย สมจองคน	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]
											[illegible]	[illegible]		
3	นางชัชนาถ ชินทะยางค์	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	[illegible]
											[illegible]	[illegible]		
4	นางสาวยุพุรพร แสงศรีภูมิ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]
											[illegible]			
5	นางสาวภาณุพนา โวหารเลศ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
6	นางสาวรุ่งนภี นามบุรี	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
7	นางจุฬิยา โกวิลศิริกุล	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
8	ว่าง		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
	พนักงานจ้างทั่วไป										[illegible]			[illegible]
9	นางสาวณัฐวรรณ์ ชูศิริ	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	[illegible]		-	[illegible]
											[illegible]			
10	นางณัฐกรณ์ สุดินันท์	ป.ตรี การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	[illegible]		-	[illegible]
											[illegible]			
11	นางสาวจารุณี ทินกาล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	[illegible]		-	[illegible]
											[illegible]			
12	-	-	-	-	-	-	-	[illegible]	-	-	-		-	

สำนักปลัด

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง				กรอบอัตราใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวภาสินา ใบเสร่าง	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
											[illegible]	[illegible]	[illegible]	
2	นางสาวมะรดิ สระทองแดง	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	[illegible]
											[illegible]	[illegible]		
3	นางจิรนาถ จินทอลาศ์	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	[illegible]
											[illegible]	[illegible]		
4	นางสาวอุรุยพร แสงศรีภูมิ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
5	นางสาวภาณุพนา โรจนานนท์	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
6	นางสาวปุณยี นามบุรี	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
7	นางพุฒิตา โกวิทศิริกุล	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
8	ว่าง		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	[illegible]
	พนักงานจ้างทั่วไป										[illegible]			[illegible]
9	นายภาณุวรรธน์ พูลิญ	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป			[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
10	นายณัฐกรณ์ สุดตินท์	ปวช.ช่างกลเกษตร	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	[illegible]	-	-	[illegible]
											[illegible]			
11	นายสรวุฒิ จินดาล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	[illegible]			[illegible]
											[illegible]			
12	-	-	-	-	-	-	-	[illegible]	-	-	-	-	-	[illegible]
													รวม	[illegible]

บัญชีแสดงจักคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
1	นางสำเริง บรรยุทธ์	[illegible]	[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	361,000	42,300	-	411,000
											(30,790x12)	(3,500x12)		
2	นางนงคราญ โพธิ์ชนะ	การจัดการทั่วไป	[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	305,640	18,000	-	323,640
											(23,470x12)	(1,500x12)		
3	ว่าง		[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	[illegible]	[illegible]	ทั่ว	ต้น	393,400	18,000	-	411,400
				[illegible]				[illegible]			[illegible]	(1,500x12)		
4	นางสาวละอิ่วรวม ภาคี	การบัญชี	[illegible]	[illegible]	วิชาชีพ	ชำนาญการ	[illegible]	[illegible]	วิชาชีพ	ชำนาญการ	251,680	-	-	251,680
											(21,140x12)			
5	นางสาวภาส ทิพิรักษ์กุล	การบัญชี	[illegible]	[illegible]	วิชาชีพ	ชำนาญการ	[illegible]	[illegible]	วิชาชีพ	ชำนาญการ	262,560	-	-	262,560
											(21,880x12)			
6	ว่าง		[illegible]	[illegible]	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	[illegible]	[illegible]	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	30,900	-		30,900
											[illegible]			
													รวม	1,960,980

กองช่าง

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เกษตร	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เกษตร	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
1	นายทม วิเศษสุนทร	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	382,560	42,000	-	424,560
											(31,880x12)	(3,500x12)		
2	นายสุภาสุนทร์ นิตยะวิญ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	299,640	18,000	-	317,640
				นิติกรปฏิบัติการ				นิติกรปฏิบัติการ			(24,970x12)	(1,500x12)		
2	นายธนดุลย์ สุนารักษ์	ปวส.ก่อสร้าง	[illegible]	[illegible]	ค.ง	[illegible]	[illegible]	[illegible]	ค.ง	[illegible]	229,200	-	-	229,200
											(19,100x12)			
3	-ว่าง-	-	[illegible]	[illegible]	ค.ง	[illegible]	[illegible]	[illegible]	ค.ง	[illegible]	297,900	-	-	297,900
	บุคลากรจ้างเหมาบริการ										[illegible]			
4	นายภูมิภัทร วิเศษสุนทร	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-
	บุคลากรจ้างเหมาบริการ													
5	นายธีรวัฒน์ โคตรกมแดง	-	-	หนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-			หนักงานจดมาตรวัดน้ำ			-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป													
6	นายอาทิตย์ พระสุดา	ปวส.		ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-			ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า			108,000	-	-	108,000
											(9,000x12)			
7	นายสมเดช จันทะมีชัย	ม.6		ช่างเครื่องสูบน้ำ	-			ช่างเครื่องสูบน้ำ			108,000	-	-	108,000
											(9,000x12)			
													รวม	1,482,300

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชุดวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนขึ้นเงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
1	นางสาวจุฬารัตน์ ชาญเพ็ชรกิจ	บริหารทั่วไปเดิม	[illegible]	หน.กองการศึกษา	อท.	ต้น	[illegible]	หน.กองการศึกษา	อท.	ต้น	329,760	42,000	-	371,760
								(นิติกรชำนาญการพิเศษ)			(27,480x12)	(3,500x12)		
2	ว่าง	-	[illegible]	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	อท.	ต้น	[illegible]	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	อท.	ต้น	593,600	18,000	-	611,600
				(นิติกรชำนาญการพิเศษ)				(นิติกรชำนาญการพิเศษ)			[illegible]	(1,500x12)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองแฟ	บุคลากรท้องถิ่น												
3	นางสาวมยุรา เสนาวุธ	บริหารทั่วไปเดิม	45-0-0077	ครู		ชช	[illegible]	ครู		ช.ช.	-	-	-	
4	นางกัลยรา ปานมีศรี	บริหารทั่วไปเดิม	45-0-0129	ครู		ชช	[illegible]	ครู		ช.ช.	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
5	นางสาวนิวี จัดจุด	บริหารทั่วไปเดิม		ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก			-	-	-	
				ผู้ช่วยเหลือผู้ดูแลเด็กเล็ก				ผู้ช่วยเหลือผู้ดูแลเด็กเล็ก						
													รวม	783,360

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากร

ตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

-การบริหารโครงการ
-การให้บริการ
-การวิจัย
-ทักษะการติดต่อสื่อสาร
-การเขียนหนังสือราชการ
-การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ประกอบด้วย

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์
-การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
-การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
-การบริการเป็นเลิศ
-การทำงานเป็นทีม

๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและให้ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสงกรานต์ พรหมหิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3)
เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2563
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสงกรานต์ พรหมเกิด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี		
๒	นางสาวราสนา ไมลล่าน	ปลัด อบต.เมืองหนี		
๓	นายหม ไชยสุนทร	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางสำเริง บรมยุทธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางสาวจุฬาลาภ ชาญจัดกิจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นางขันมาด จันทะยานต์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางจุติมา ไกรวิศิริกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

เริ่มประชุม เวลา 09.00 น.

นายสงกรานต์ พรหมเกิด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี เปิดการประชุม 09.00 น. และได้มอบหมายให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนีดำเนินการประชุมต่อ

ระเบียบวาระที่ 1 **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ**

ประธานฯ ในการประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3) ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ 2563

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 **รับรองรายงานการประชุม**

ระเบียบวาระที่ 3 - **เรื่องพิจารณา**

นางสาวราสนา ไมลล่าน ปลัด อบต.เมืองหนี -องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหนี มีการกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงการสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน

การกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ2561-2563 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่ประชุม - รับทราบ

นางชัชมาส ขันทะยางค์ หัวหน้าสำนักปลัด - ในส่วนของสำนักปลัด มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป)เพื่อปฏิบัติงานขับรถบรรทุกขยะ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการขับรถบรรทุกขยะโดยตรง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม - รับทราบ

นางสำเริง บรมฤทธิ์ ผู้อำนวยการกองคลัง - ในส่วนของกองคลัง ไม่ต้องการบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่ประชุม - รับทราบ

นายหม วิเศษสุนทร ผู้อำนวยการกองช่าง - ในส่วนของกองช่าง ไม่ต้องการบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่ประชุม - รับทราบ

นางสาวจุฑามาศ ชาญหัตถกิจ ผอ.กองการศึกษาฯ - ในส่วนกองการศึกษาฯ ไม่ต้องการบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่ประชุม - รับทราบ

นางสาววาสนา โนนสว่าง ปลัด อบต. เมืองหมี - ในแต่ละส่วนเสนอการปรับปรุง อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของแต่ละส่วน ได้ข้อสรุป ดังนี้

ส่วนสำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ 8 ตำแหน่ง คือ

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น
3. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
5. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
6. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
7. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 3 ตำแหน่ง

1. คนงานทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง
2. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

กองคลัง

-พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 6 ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
3. หัวหน้าฝ่ายงานพะเบียบทรัพย์สินและพัสดุ(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (ว่าง)
4. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
5. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
6. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

กองช่าง

-พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 5 ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(บุคลากรถ่ายโอน)
3. หัวหน้าฝ่ายงานออกแบบและควบคุมงาน(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
4. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
5. นายช่างโยธาชำนาญงาน

-ลูกจ้างประจำ(บุคลากรถ่ายโอน) อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 1 ตำแหน่ง

1. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 2 ตำแหน่ง

1. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. ช่างเครื่องสูบน้ำ จำนวน 1 ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 2 ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) (ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี

1. ครู จำนวน 2 ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

2. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ตำแหน่ง

ที่ประชุม -เห็นชอบตามที่เสนอและถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ 4 - ไม่มี -

ปิดประชุม เวลา 11.30 น.

ลงชื่อ ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางขุติมา ไกรัทศิริกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาววาสนา ไนนสว่าง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

ลงชื่อ ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสงกรานต์ พรหมเทิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ที่ นค ๗๔๗๐๑/๒๕๖๒ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการฯ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕

(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ที่ ๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามคำสั่งดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าว เพื่อพิจารณาการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓) ห้วงประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ในวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสงกรานต์ พรหมทิตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๖๒ การประชุมผู้บริหาร

เรื่อง เพื่อประชุมทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ๒๕๖๑/ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมาน พรหมสิทา	นายก อบต.เมืองหมี		
๒.	นายการวยนา ในนสาน	ปลัด อบต.เมืองหมี		
๓.	นายสม วิสพสุนทร	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔.	นางสำเนียง บรมสุขี	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นางสาวสุพรรณาภา ชายูพัดถึง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๖.	นางศิริพร จันทะยาศ์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗.	นางสุพิมพ์ วิภาศิริกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

10. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว แสดงสภาพการทำงานวิเคราะห์ตำแหน่งข้อมูลใบกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ตั้งเดือนตุลาคม 2562 ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (2560)	อัตราตำแหน่งที่จะขอกำลังคน (ตามปีงบประมาณ)			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นประเภทบริหาร	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)ประเภทต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงานพัฒนาจัดหารายได้และทรัพย์สิน(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	-ว่างเดิม-
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	บุคลากรต่างโอน
หัวหน้าฝ่ายงานออกแบบและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	-	1	1	1	+1	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเขียน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรส่วนท้องถิ่น(ลูกจ้างประจำ)								
พนักงานสูบน้ำ(พนักงานจดมาตรวัดน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา สาธารณสุขและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	(เลื่อนขึ้นชำนิชาการ)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนตำบลเมืองพมี(ยกระดับใหม่)								
ครู (ค.ศ.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ค.ศ.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ยกระดับใหม่)								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	26	29	29	30	+3	-	+1	

(นางสาววาสนา ไมนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี

(นายสงกรานต์ พรหมเทิด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพมี

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	[illegible]	[illegible]	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่ผ่าน(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน [illegible]	[illegible]	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	581,160	1	1	1	-	-	-	15,960	16,440	16,440	597,120	613,560	630,000	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
	สำนักปลัด																	
3	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	535,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	547,640	559,520	571,760	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	
6	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
7	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	[illegible]	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	[illegible]
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
9	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
10	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	+ 1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																	
11	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	411,680	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,760	438,000	451,320	
12	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	323,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	
13	หัวหน้าฝ่ายงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	0	-	-	1	-	-	+1	-	-	411,600	-	-	411,600	[illegible]
14	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	262,560	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	
15	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	
16	เจ้าพนักงานพัสดุ	[illegible]	1	-	297,900	1	1	1	+ 1			9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	[illegible]

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	(ค่าเงินเดือน)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองช่าง																	
17	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	428,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
18	หัวหน้าฝ่ายวางผังและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	+ 1	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	
19	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	229,200	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,920	236,640	244,320	252,040	
20	นายช่างโยธา	ชำ.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
	บุคลากรฝ่ายโยธาจำนวน 3 คน																	
21	หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	บุคลากรฝ่ายโยธา(ลูกจ้างประจำ)																	
22	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
23	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
24	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
25	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,920	384,720	398,160	411,480	
26	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองพลี(ฝ่ายโยธา)																	
27	ครู	ค.ศ.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
28	ครู	ค.ศ.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราอัตราเงิน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจช่วยโรงเรียน(มีวุฒิ)																	
29	ผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยพี่เลี้ยงหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(4)	รวม		30	26	6,834,300	29	29	30	3	-	1	614,340	314,120	653,460	7,131,000	7,350,120	7,803,600	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,426,200	1,470,025	1,560,720	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														8,557,200	8,820,144	9,360,320	
(7)	คิดเป็นร้อยละของประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปี														29.31	28.97	29.96	

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2561 คือ 29,000,000 บาท
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2562 คือ 30,450,000 บาท
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 คือ 31,977,500 บาท

(นางสาวรวรรณา โบนสว่าง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

(นายสงกรานต์ พรหมศิลา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี