



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้มีการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยได้มีการแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี

มกราคม 2567

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	40
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	59
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	66
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง	67
8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	79
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	88
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	93
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	102
15. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	107
16. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	109

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569

1. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับ การวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงใน ด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(1) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนจุดใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(2) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจ คำนึงถึงได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลของ องค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคน โดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้ม จะขาดกำลังคนหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหาร ทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการ ออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหา กำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

2.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาด แคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมี ความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

2.4 ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้ว องค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณ จำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

2.5 ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567- 2569 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ดังนี้

1. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวกำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

5. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.6/ว 173 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2565 เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน 101 สายงาน)

6. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

7. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563

8. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

9. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563

10. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2565

11. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง
โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.2542
3. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
4. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
5. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่าง
มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น
การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
6. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาวัยวิธี
ใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม
7. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้
เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและ
หน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ
กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

สามารถ

6

4. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

5. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

6. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐาน โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน

ต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน
คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จำคำนี้ถึง

และ

7

3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ
ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละ
ส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด
ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ
ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.2 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่
ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วน
ท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ
กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล
เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน
ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่
ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี
ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.4 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง
ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึง
ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.5.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง
งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด

ตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน
นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย
เพียงใด

ร าช ก าร

8

3.5.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ
สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของ
ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็น
ต้น

3.5.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การ
กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.6 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ
นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการ
เจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้
อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.7 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย
ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง
เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น
นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวน
ตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสม
น้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่
กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็
กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ
อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว
ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ
สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล
เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ
นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้
อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อ
ส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ
เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มี
ความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด
ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับ
ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้
ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ
ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละ
ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ
ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบ
เลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา
การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3

ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

ขนาด

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

10

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการ ราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ

ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

11

เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2567 – 2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย

พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา

12

การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมีสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี โดยรวม

6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคล

บรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

13

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ และส่งคณะกรรมการ
ปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

4.องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

5.องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 –
2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด
และส่วนราชการในสังกัด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน
กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่าง
แท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่น
ดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของ
ชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

2.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วย
บริหารทางสาธารณสุข

รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

3. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

4. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

5. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ

หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

6. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการ 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

1. สำนักปลัด

- | | |
|--|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง) | |

	จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 2 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป(ว่าง 1 อัตรา)	จำนวน 2 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

15

2. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ระดับต้น(ว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ระดับต้น(ว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

3. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ระดับต้น(ว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น(ว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา
- ลูกจ้างประจำ(บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 2 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่

- ครู จำนวน 1 อัตรา
- ครูผู้ช่วย(ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. ด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
4. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) จำนวน 1 อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. ด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
4. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

3.3 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ

ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพออ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คนจะใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักผ่อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง (08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230×6) = 1,380 ชั่วโมง

หรือ ($1,380 \times 60$) = 82,800 นาที

17

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

เมื่อมีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานนั้นตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง 69-3-00-1101-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (ต่อนาที)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานงบประมาณ	30	700	21,000	0.253
2	งานอนุมัติ อนุญาต	15	1,010	15,150	0.182

3	งานบริหารงานบุคคล	30	850	25,500	0.307
4	งานบริหารงานทั่วไป	30	3,320	99,600	1.202
5	งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	60	110	6,600	0.080
รวม					2.02

2. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-00-1101-002

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (ตอนาที)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	ร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของ อบท.	720	1	720	0.009
2	ร่วมวางแผนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนพัฒนา อบท.	720	1	720	0.009
3	วางแผนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนเพื่อให้งาน สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์	1,080	2	2,160	0.026
4	ช่วยสั่งราชการ มอบหมาย อำนาจการ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อผลการปฏิบัติราชการ บรรลุเป้าหมาย	1,080	36	38,880	0.470
5	ช่วยปรับปรุงแนวทางว มาตรฐาน ระบบงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ปฏิบัติ	360	24	8,640	0.104
6	เสนอความเห็นหรือช่วยพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจของส่วนราชการ	360	12	4,320	0.052
7	ประสานงานกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม ในระดับผู้นำที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความร่วมมือหรือ แก้ปัญหาในการปฏิบัติราชการ	180	12	2,160	0.026
8	ให้คำปรึกษา แนะนำด้านการปฏิบัติงานแก่ เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	180	36	6,480	0.078
9	ช่วยวางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบ เอกสารการใช้งบประมาณ	30	312	9,260	0.078
10	ร่วมวางแผนการจัดทำและบริหารงบประมาณ รายจ่ายประจำปี เพื่อตอบสนองปัญหาความ ต้องการของประชาชน	1,080	1	1,080	0.013
11	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	360	24	8,640	0.104
รวม					1.00

สำนักปลัด

1. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-2101-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (ต่อนาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	เรื่องที่นายก อบต.สั่งการเกี่ยวกับนโยบายของ อบต.	120	50	6,000	0.07
2	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป	180	45	8,100	0.10
3	เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอเพื่อ รับคำวินิจฉัย	60	50	3,000	0.04
4	ดูแลงานกิจการสภา	360	40	14,400	0.17
5	เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของ ส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องใน ฐานะหัวหน้าหน่วยงาน	60	50	3,000	0.04
6	กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่และงบประมาณของงานที่รับผิดชอบ ติดต่อ ประสานงานวางแผนมอบหมายงาน	360	60	21,600	0.26
7	ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	360	45	16,200	0.19
8	จัดเตรียมงานประชุมคณะผู้บริหารและจดยางงานการประชุม	180	40	7,200	0.09
9	การจัดทำโอนงบประมาณรายจ่าย	360	15	5,400	0.06
10	ดูแลงานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	36,400	1	36,400	0.43
11	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	21,600	2	43,200	0.52
รวม					1.97

2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3103-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (ต่อนาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	รวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นมาใช้ในการ การวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ	450	70	31,500	0.38
2	งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาแผนของ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่ เกี่ยวข้อง	450	50	25,500	0.27
3	งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากร และความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภคหลัก	300	23	6,900	0.08

4	งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนาการกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาและแผนประจำปี	500	20	28,000	0.33
5	งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	800	35	19,600	0.21
6	งานประสานกับหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่ใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน	300	145	43,500	0.52
7	งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่างๆ ทราบและดำเนินการ	500	25	32,500	0.15
8	งานรวบรวมข้อมูลสถิติวิเคราะห์งบประมาณ	200	16	3,200	0.03
9	จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม	500	2	1,000	0.01
10	งานข้อมูลข่าวสาร	60	28	1,680	0.02
11	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	100	75	7,500	0.09
รวม					2.00

3. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3101-001

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	งานสารบรรณ การรับ – หนังสือ พร้อมเสนอ และแยกหมวดหมู่	15	2,659	40,425	0.49
2	งานร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึก หนังสือราชการ	15	35	5,355	0.06
3	งานจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายวัสดุสำนักงาน	30	72	2,160	0.03
4	งานจัดทำคำสั่ง ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล	10	535	5,350	0.07
5	งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ	15	2,659	40,425	0.49
6	จัดทำฎีกาเบิก – จ่าย ประเภทต่างๆ ของสำนักปลัด	60	401	24,060	0.29
7	จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดซื้อ – จัดจ้าง และขออนุมัติโครงการต่างๆ ของสำนักปลัด	60	401	24,060	0.29
8	งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ	480	35	16,800	0.20
9	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ	480	96	46,080	0.56

10	งานจัดทำทะเบียนพาณิชย์	90	7	630	0.01
11	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย - จัดเตรียมงานรัฐพิธีต่าง - จัดเตรียมงานประเพณี งานวัฒนธรรม ต่างๆ - จัดเตรียมงานกิจกรรมการแข่งขันกีฬา - จัดเตรียมการประชุมจากหน่วยงานอื่นๆ	2,400	7	16,800	0.20
รวม					2.69

4. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3102-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ งาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (ต่อนาที)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	3,600	3	10,800	0.13
2	ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร การจัดสอบ การคัดเลือกบุคลากร ประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	3,600	24	86,400	1.04
3	ดำเนินงานเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การพ้นจากตำแหน่ง การรักษาราชการแทน การมอบหมายหน้าที่	400	3	1,200	0.02
4	ดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง	400	32	12,800	0.15
5	การจัดทำ แก้ไข เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ทะเบียนพนักงานจ้าง	200	32	6,400	0.07
6	ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดลองงาน	500	1	500	0.01
7	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ	100	5	500	0.01
8	ดำเนินการจัดทำเอกสารรายจ่าย ขออนุมัติ ก.อบต. จังหวัดเกี่ยวกับการบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ มติ คณะรัฐมนตรี มติ ก.อบต.และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	150	45	6,750	0.08
9	ตรวจสอบและรายงานการลาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	100	12	1,200	0.01
10	ปรับปรุงโครงสร้างภายในส่วนราชการ	60	3	180	0.00
11	ดำเนินการจัดทำเอกสารขออนุญาตไปราชการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	20	95	1,900	0.02

12	งานสิทธิประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	100	25	2,500	0.03
13	ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร และ ข้าราชการ	1,500	3	4,500	0.05

21

รวม	1.62
-----	------

6. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3801-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	รายงานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น	2,300	16	36,800	0.45
2	งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ	1,150	16	18,400	0.22
3	งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่น ให้มีความรู้ ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่ม รายได้ต่อครัวเรือน	1,150	12	13,800	0.17
4	งานส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น การช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษากลุ่มองค์กรต่างๆ	2,300	10	23,000	0.28
5	งานให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามและประเมินผลของ กลุ่มอาชีพ	480	22	10,560	0.13
6	งานส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันดีงามให้คงอยู่ในท้องถิ่นสืบไป	960	8	7,680	0.10
7	งานกองทุนสวัสดิการชุมชน อบต.เมืองหมี่ (การประชุม ต่างๆ ของคณะกรรมการ กิจกรรมต่างของกองทุนฯ)	1,440	15	21,600	0.26
8	งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน	1,150	12	13,800	0.17
9	การจัดเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาตำบล	3,450	1	3,450	0.04
10	งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	25	602	15,050	0.12
11	งานสงเคราะห์ผู้พิการ	25	94	2,350	0.03
12	งานสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์	25	1	25	0.00
รวม					1.97

7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน(ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-4805-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณ งาน	เวลา ทั้งหมดต่อปี	จำนวน ตำแหน่งที่
--------------	---------------------	---------------------------	---------------	----------------------	---------------------

แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

			(ต่อปี)	(นาทื)	ต้องการ
1	พิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการดับเพลิง และสาธารณภัย	60	75	4,500	0.054
2	พิจารณาทำความเข้าใจเพื่อประกอบการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาอัคคีภัย และสาธารณภัย	60	75	4,500	0.054
3	ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการกำหนดแผนงานการป้องกันสาธารณภัย	1,800	1	1,800	0.021
4	ป้องกันและบรรเทาอันตรายจากอุทกภัย วาตภัย การอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	720	35	26,250	0.317
5	ฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม (เฉลี่ย 3 วันๆ 6 ชั่วโมง)	1,080	5	5,400	0.065

22

6	ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	120	125	15,000	0.181
7	ระงับอัคคีภัย (ดับเพลิง)	60	5	300	0.003
8	บริการแจกจ่ายน้ำอุปโภค – บริโภคแก่ประชาชนผู้เดือดร้อนในพื้นที่ประสบภัยขาดแคลน ลดปัญหาภัยแล้ง	180	27	4,860	0.058
9	บริการให้ความช่วยเหลือรับ-ส่งผู้ป่วย	60	3	1,8000	0.021
10	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	720	75	54,000	0.652
รวม					1.426

กองคลัง

1. นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-2102-001

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทื)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	งานการเงิน	30	2,500	75,000	0.91
2	งานการบัญชี	30	2,300	69,000	0.83
3	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	15	700	10,500	0.13
4	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	15	900	13,500	0.16
รวม					2.03

2. นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-2102-002

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	ควบคุมตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหาการเงินการคลัง เช่น การวิเคราะห์ปัญหาเมื่อปิดบัญชีประจำเดือน	1,800	12	21,600	0.26
2	ควบคุมตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหาการเงินการคลัง เช่น การวิเคราะห์ปัญหาเมื่อปิดบัญชีประจำปี	21,600	1	21,600	0.26
3	ปรับปรุงวิธีการเงินการคลังให้เป็นไปตามระเบียบฯ เช่น การปรับปรุงบัญชีให้เป็นปัจจุบันทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย	120	240	28,800	0.35
4	ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย	60	240	14,400	0.17
5	ควบคุมการรับจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสม	60	240	14,400	0.17
6	ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปี และการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ	3,600	1	3,600	0.04
7	ควบคุมการใช้จ่ายเงินและการนำส่งเงินรายได้	60	240	14,400	0.17

8	ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	120	24	2,880	0.03
รวม					1.47

3. นักบริหารงานการคลัง(หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)(ว่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-2102-003

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	จัดทำแผนการจัดซื้อ/จัดจ้าง	1,800	1	1,800	0.02
2	ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง วิธีตกลงราคา วิธีเฉพาะเจาะจง และวิธีสอบราคา	40	350	14,000	0.17
3	ตรวจสอบความถูกต้องของการซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุและครุภัณฑ์	60	120	7,200	0.09
4	ตรวจสอบการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน	40	230	9,200	0.11
5	งานโต้ตอบหนังสือราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ	30	390	11,700	0.14
6	งานลงทะเบียนและกำหนดเลขรหัสพัสดุ	50	240	12,000	0.14
7	งานรายงานข้อมูลด้านทรัพย์สิน	60	50	3,000	0.04
8	งานขออนุญาตให้หน่วยงานใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน	40	60	2,400	0.03
9	งานการจัดวางระบบควบคุมภายในด้านทรัพย์สิน	900	1	900	0.01
10	งานตรวจสอบพัสดุประจำปี/จัดทำงบทรัพย์สิน	5,400	1	5,400	0.07
11	งานการโอน-รับโอนการยืมสิ่งของใช้พัสดุ	50	12	600	0.01
12	งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐาน	10	560	10,500	0.07
13	จัดทำทะเบียนเงินประกันสัญญา	10	40	400	0.01

14	การตรวจรับงานจ้าง	120	350	42,000	0.51
15	งานตรวจรับพัสดุ	80	300	24,000	0.29
รวม					1.71

4. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-3201-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	จัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่างๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด	50	680	34,000	0.41
2	จัดทำบัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีกระแสรายวัน บัญชี ออมทรัพย์	15	450	6,750	0.08
3	จัดทำบัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตาม งบประมาณประจำเดือน	240	12	5,760	0.07
4	จัดทำประมาณการรายได้ รายจ่ายประจำปีและ งบประมาณเพิ่มเติม	2,400	1	2,400	0.03
5	จัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการเงิน จัดทำแผนการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงิน	960	2	1,920	0.23
6	ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง รายการงบประมาณ	480	3	1,440	0.02
7	งานการวิเคราะห์ ประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	3,000	1	3,000	0.04

24

8	ดำเนินการจัดทำระบบควบคุมภายใน(ส่วนการคลัง)	1,880	1	1,880	0.02
9	จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนใช้จ่ายเงิน	960	4	3,840	0.05
10	ดำเนินงานจัดเก็บเอกสารการเงินและบัญชีและรวบรวม จัดทำทะเบียนคุม ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของ รายงานเงินคงเหลือประจำวัน	25	750	18,750	0.23
11	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	20	85	1,700	0.02
รวม					1.2

5. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-3203-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	5	679	3,395	0.04
2	จัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	5	61	305	0.03

3	จัดเก็บภาษีป้าย	5	25	125	0.01
4	จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยอะมูลฝอย	15	620	9,300	0.11
5	จัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ	10	120	1,200	0.02
6	จัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	10	1,350	13,500	0.16
7	จัดทำหนังสือแจ้งเตือนผู้ค้างชำระภาษี	15	1,350	20,250	0.24
8	จัดทำใบนำส่งเงิน	5	1,448	7,240	0.09
9	จัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	300	1	300	0.03
10	สำรวจข้อมูลผู้เสียภาษีรายใหม่	2,400	55	132,000	1.6
11	จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์	180	3	540	0.01
12	จัดเก็บภาษีนอกสถานที่	240	25	6,000	0.07
รวม					2.41

6. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง 69-3-04-4203-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทื)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาทื)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานพัสดุในการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง	90	235	21,150	0.26
2	ลงทะเบียนคุมเงินมัดจำประกันสัญญา	120	20	2,400	0.03
3	จัดทำรายงานคืบเงินประกันสัญญา	240	20	4,800	0.06
4	ร่างและตรวจสัญญาจ้าง สัญญาซื้อขาย	60	300	18,000	0.22
5	การซ่อมแซมและจำหน่ายพัสดุประจำปี	1,800	30	54,000	0.65
6	จัดทำรายงานตรวจสอบพัสดุประจำปี	1,440	1	1,440	0.02
7	จัดทำทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ	120	30	3,600	0.04
8	จัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ	90	150	13,500	0.16
9	งานเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ	30	180	5,400	0.07
10	งานจัดทำบทรพย์สินประจำปี	1,800	1	1,800	0.02
11	ตรวจสอบการรับ - จ่ายพัสดุประจำปี	1,920	1	1,920	0.02
รวม					1.55

กองช่าง

1. นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-05-2103-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทื)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาทื)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
--------------	---------------------	----------------------------	----------------------	--------------------------------	--------------------------------

1	ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา	350	45	15,750	0.19
2	ควบคุมการเขียนแบบรูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคา	230	35	8,050	0.10
3	ตรวจทานแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร	240	50	12,000	0.15
4	ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ	220	40	8,800	0.10
5	ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สํารวจและทดสอบวัสดุ	240	25	6,000	0.07
6	ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักรฯ	250	20	5,000	0.06
7	เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการควบคุมงานก่อสร้าง	480	20	9,600	0.12
8	ให้คำปรึกษาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	120	40	4,800	0.06
9	รวบรวมสถิติ งานสัญญา งานตกแต่งสถานที่ ฯลฯ	120	40	4,800	0.06
10	เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง	240	25	6,000	0.07
11	ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล ในหน่วยงาน	480	20	9,600	0.12
รวม					1.1

2. นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-05-2103-002

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	ออกแบบ การควบคุมการก่อสร้างและบำรุงรักษาด้านโยธา	240	85	20,400	0.25
2	การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา	240	45	10,800	0.13
3	การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานช่างโยธา	120	35	4,200	0.05
4	การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานช่างโยธา เช่น ทางสะพาน ท่อระบายน้ำ ชื่อน้ำ อาคารอุโมงค์ เขื่อน อาคารชลประทาน อาคารประปา ท่าเทียบเรือ สนามบินและสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เป็นต้น	120	40	4,800	0.06
5	ปฏิบัติงานสำรวจต่างๆ เกี่ยวกับงานช่างโยธา เช่น สํารวจเพื่อการก่อสร้าง สํารวจและทดลองวัสดุ ทดลองหาคุณสมบัติของดิน	250	85	21,250	0.26
6	สํารวจข้อมูลการจราจร สํารวจทางอุทกวิทยา สํารวจทางอุตุนิยมวิทยา ตรวจทานแบบคำนวณด้านช่างโยธา	250	25	6,250	0.08

	ซ่อมสร้างวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการสำรวจให้ได้มาตรฐาน				
7	ควบคุมการใช้ การบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	80	90	7,200	0.09
8	ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ติดต่อประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	120	100	12,000	0.14
รวม					1.04

3. นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-05-2103-002

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทิต)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาทิต)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมถนนและสะพาน งานอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ	840	30	25,200	0.30
2	งานวางโครงการและก่อสร้างด้านวิศวกรรม งานถนน และสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	840	30	25,200	0.30
3	งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริหารเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานถนนและสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	1,080	35	37,800	0.46
4	งานออกรายการรายละเอียดเพื่อคำนวณออกแบบ กำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรมถนนและสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	1,260	20	25,200	0.30
5	งานสำรวจข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณออกแบบ กำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรมถนนและสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	1,260	20	25,200	0.30
6	งานศึกษาวิเคราะห์วิจัยทางด้านวิศวกรรมงานถนนและสะพานงานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	1,260	20	25,200	0.30
7	งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรมงานถนนและสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	630	20	12,600	0.15
8	งานออกแบบ เขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ของอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น พร้อมทั้งงานควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรมงานถนนและสะพาน งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น	2,520	15	37,800	0.46
9	งานประมาณราคาก่อสร้างด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ของอาคารต่างๆ และสิ่งก่อสร้างอื่น	1,680	15	25,200	0.30

10	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	1,260	20	25,200	0.30
รวม					3.20

4. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)เลขที่ตำแหน่ง 69-3-05-4701-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานสำรวจ งานออกแบบ เขียนแบบก่อสร้าง	120	480	57,600	0.70
2	งานประมาณราคาค่าการก่อสร้างในแผนพัฒนา 3 ปี และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และอื่น	120	120	14,400	0.17
3	งานควบคุมการก่อสร้าง	100	120	12,000	0.14
4	งานตรวจสอบ ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ทางเดิน และ ทางเท้า	120	180	21,600	0.26
5	งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตก่อสร้าง	60	100	6,000	0.07
รวม					1.35

5. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง 69-3-05-4701-002

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานสำรวจ งานออกแบบ เขียนแบบก่อสร้าง	120	480	57,600	0.70
2	งานประมาณราคาค่าการก่อสร้างในแผนพัฒนา 3 ปี และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และอื่น	120	120	14,400	0.17
3	งานควบคุมการก่อสร้าง	100	120	12,000	0.14
4	งานตรวจสอบ ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ทางเดิน และ ทางเท้า	120	180	21,600	0.26
5	งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตก่อสร้าง	60	100	6,000	0.07
รวม					1.35

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง 69-3-08-2107-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณ งาน	เวลา ทั้งหมดต่อ	จำนวน ตำแหน่ง
--------------	---------------------	---------------------------	---------------	--------------------	------------------

			(ต่อปี)	ปี (นาทีก)	ที่ ต้องการ
1	งานบริหารการศึกษา	60	350	21,000	0.26
2	งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	60	350	21,000	0.26
3	งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	60	580	34,800	0.42
รวม					0.94

28

2. นักบริหารงานการศึกษา(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง69-3-08-2107-002

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อ ปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
1	ดูแลประสานงานกับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	590	36	21,240	0.26
2	จัดสรรงบประมาณถ่ายโอน โครงการถ่ายโอนอาหาร อาหารกลางวัน และอาหารเสริมเด็กเล็ก	720	4	2,880	0.03
3	จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	7,200	1	7,200	0.09
4	งานจัดทำโครงการทัศนศึกษาให้กับเด็ก	2,700	1	2,700	0.03
5	การจัดกิจกรรมงานวันเด็ก	3,200	1	3,200	0.04
6	งานจัดซื้อ – จัดจ้าง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	830	21	17,430	0.21
7	งานเบิกจ่ายเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	130	21	2,730	0.03
8	การจัดงานแข่งขันกีฬา				
	- งานแข่งขันกีฬาดำบล	8,400	1	8,400	0.10
	- งานแข่งขันกีฬาอำเภอ	5,900	1	5,900	0.07
	- งานแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์	5,900	1	5,900	0.07
9	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	550	24	13,200	0.15
รวม					1.08

3. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง 69-3-08-4101-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
--------------	---------------------	-----------------------------	----------------------	---------------------------------	--------------------------------

1	งานรับ-ส่งลงทะเบียนหนังสือ และแยกจัดหมวดหมู่	400	200	80,000	0.97
2	งานร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือราชการ	300	150	45,000	0.54
3	งานช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	90	50	4,500	0.05
4	เก็บ-ค้นหาหนังสือราชการ	100	60	6,000	0.07
5	งานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	50	40	2,000	0.02
6	จัดทำขออนุมัติการประชุมและบันทึกรายงานการประชุมพร้อมส่งรายงานการประชุม	15	12	180	0.00
7	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ	50	50	2,500	0.03
8	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	20	150	3,000	0.04
รวม					1.72

29

การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity)

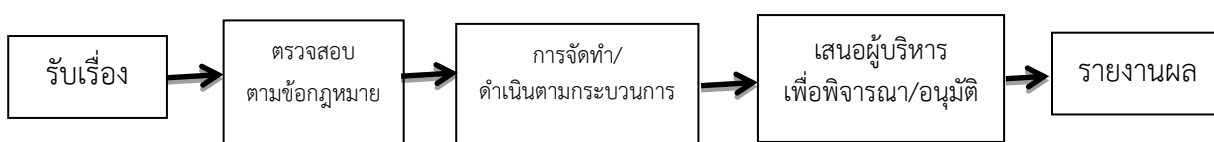
และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อประกอบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา
งานอนุมัติ อนุญาต	ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา
งานบริหารงานบุคคล	ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล
งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



สำนักปลัด

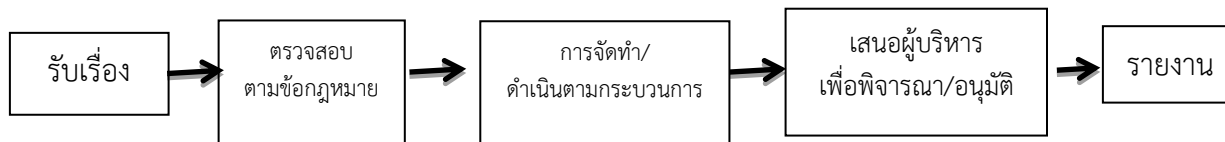
1. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
---------------------	------------------------------------

แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงานโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ของ อปท. แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	การรวบรวมนโยบายและแผนของทุกส่วนงานเสร็จทันเวลา จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้แล้วเสร็จทันเวลา
---	---

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

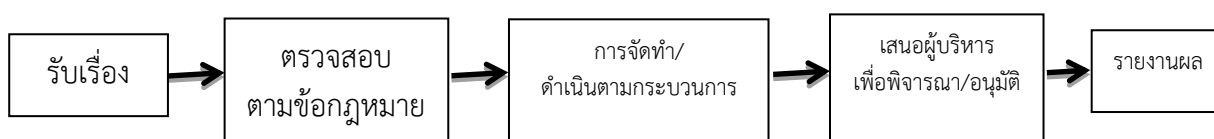


30

2. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน	รวบรวมข้อมูล สถิติ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา รวบรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา จัดทำโครงการ แผนงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติได้ทันตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

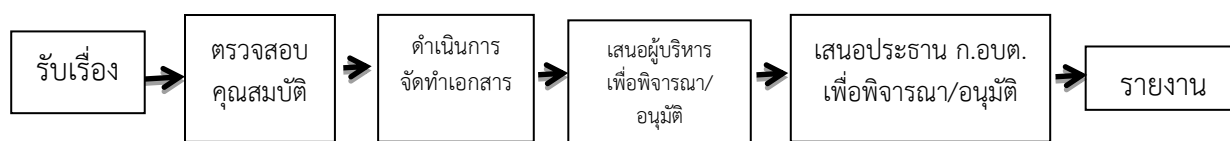


3. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
รวบรวมศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน และปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงานในด้านต่างๆ จัดเก็บและรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบและคำสั่งต่างๆ ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร ดูแลการจัดเตรียมการประชุม บันทึกรายการและเรียบเรียงรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ประสานและจัดงานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี ติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือตามคำสั่งของผู้บริหารของหน่วยงาน	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา

31

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



4. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร ข้าราชการ งานสรรหาการสอบ คัดเลือก การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่ง	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และเหมาะสมกับตำแหน่งทุกตำแหน่ง บันทึกเป็นปัจจุบัน ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



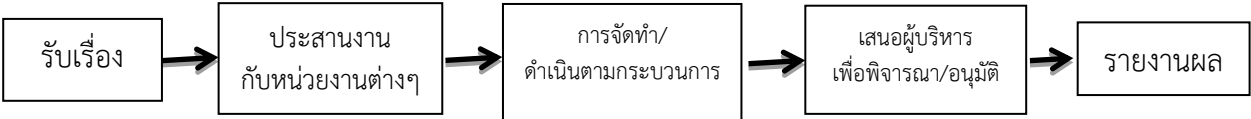
5. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำ	จัดทำแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม

แผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่างๆ ส่งเสริม สนับสนุนในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชน เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความเข้าใจ รวบรวม และลงทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอชไอวี เพื่อดูแลและจัดสวัสดิการที่พึงได้ ฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน เพื่อให้กลุ่มอาชีพสามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้ให้กับชุมชน	ระยะเวลา ดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนงาน สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันตามระยะเวลา และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ทันระยะเวลา
---	---

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

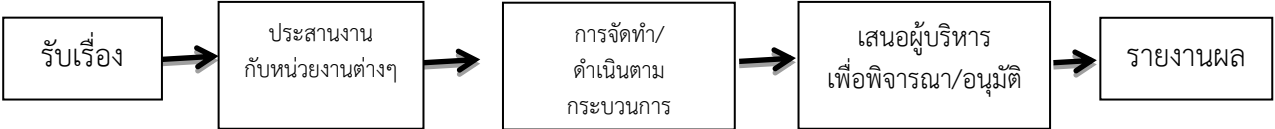
32



5. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย เฝ้าระวังติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและส่งเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	จัดทำแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนงาน สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันตามระยะเวลา และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ทันระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

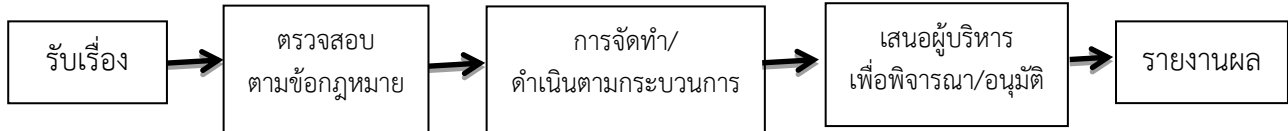


กองคลัง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานการเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	จัดทำงบการเงิน บัญชี ทะเบียนทรัพย์สิน งาน จัดเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

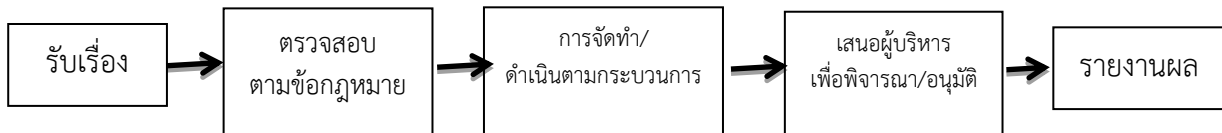


33

2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตรวจสอบหลักฐาน และใบสำคัญการเบิกจ่ายเงิน จัดทำรายงานการ จัดทำเช็ค ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายให้เป็นไปตาม ระเบียบ ปฏิบัติงานด้านการบันทึกบัญชีในระบบบันทึกบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e- laas)	ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน จัดทำเช็คได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา

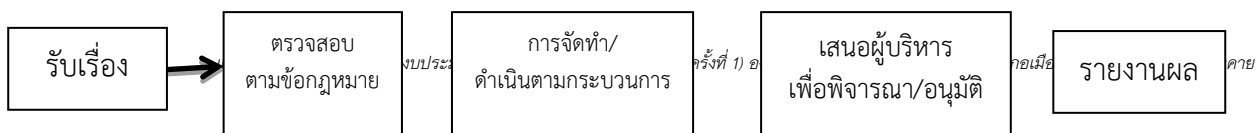
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



3. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำบัญชีต่างๆ จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	จัดทำฎีกา บัญชี แผนการเบิกจ่ายเงิน ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



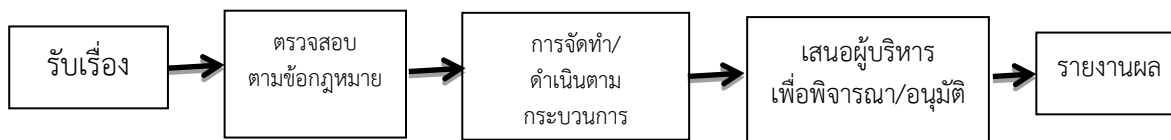


4. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการรวบรวมข้อมูลเพื่อออกสำรวจลงใน ข้อมูลแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน	ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ต่างๆ และรายได้อื่น	ดำเนินการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา
ควบคุมหรือจัดทำทะเบียนต่างๆ เก็บรักษาหรือค้นหา เอกสารหลักฐาน และเรื่องของผู้เสียภาษีต่างๆ	ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น	ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา

34

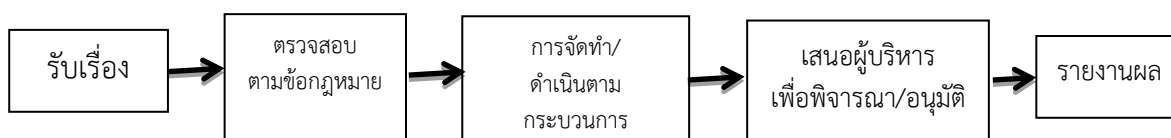
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



5. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกว ราคา และ e-Auction	ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการ นำส่งพัสดุ	ดำเนินการจัดเก็บภาษีและรายได้พัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา
ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือ ต่างๆ	ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ติดต่อประสานงานผู้ขาย ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้างและ อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินธุรกรรมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



กองช่าง

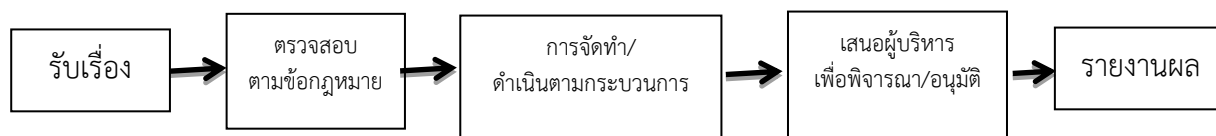
1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
---------------------	------------------------------------

35

ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อ ระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สํารวจและทดสอบวัสดุ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญาฯ ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง ตรวจแบบก่อสร้างต่างๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้องในหน่วยงาน	ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
--	---

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

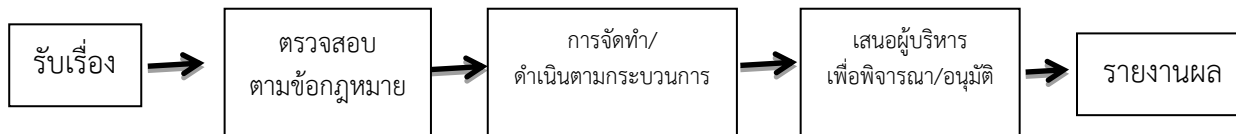


2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อ ระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สํารวจและทดสอบวัสดุ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญาฯ	ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง ตรวจแบบก่อสร้างต่างๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาต ปลูกสร้าง ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหา ขัดข้องในหน่วยงาน	ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุม ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา
--	--

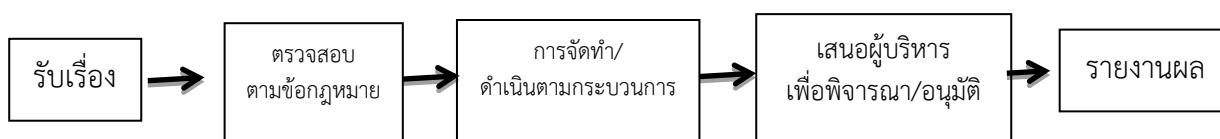
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



3. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาก่อสร้าง ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็น ราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการ จ้างตามที่ได้รับมอบหมาย	ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจ ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการประมาณราคาต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลาดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

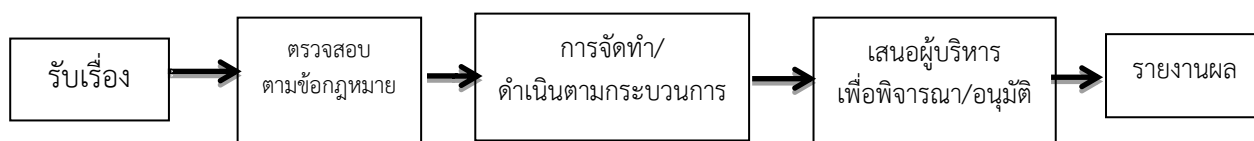


กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

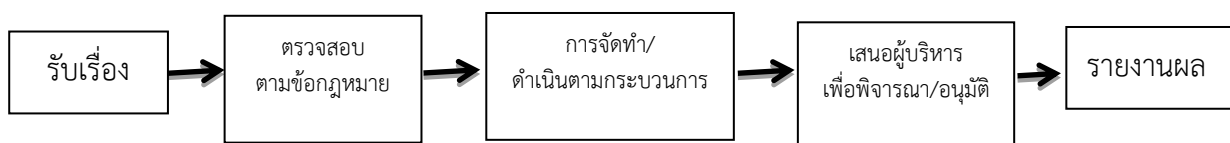


37

2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานประเพณี งานกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน	จัดทำกิจกรรม ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานรับ-ส่ง หนังสือ งานเก็บและค้นหาหนังสือ งานร่างหนังสือโต้ตอบ งานจัดเตรียมสถานที่ งานการประชุม	-ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ -จัดเก็บหนังสือครบถ้วนและค้นหาได้ง่ายเป็นปัจจุบัน -ร่างหนังสือโต้ตอบได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกต้องตามระเบียบ

-ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติได้ทันตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

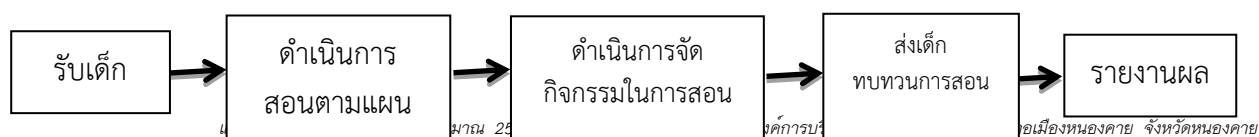


38

4. ตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
นำเด็กเคารพธงชาติ ตรวจสอบสุขภาพเด็ก เตรียมนมและอาหารว่าง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย เตรียมการเรียนการสอน สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่างๆ ตามหลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐ กิจกรรมวาดภาพระบายสี กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ กิจกรรมกลางแจ้ง ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน ดูแลเด็กในการทำความสะดวก ล้างหน้า แปรงฟัน ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน ตรวจการบ้านเด็ก ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตร	ดำเนินการสอนตามแผนการสอนได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



**ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน**

ลำดับ	ประเด็น เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่			องค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ		
1	ขนาด อบต.	กลาง			กลาง		
2	งบประมาณรายจ่ายปี 2567-2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
		33,000,000	34,650,000	36,382,500	56,144,888	58,952,132	61,899,739
3	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	2567	2568	2569	2567	2568	2569
		35.69	35	34.32	34.45	33.80	33.15
4	จำนวนประชากร	4,254 คน			7,499 คน		
5	พื้นที่(ตร.กม.)	15.03 ตารางกิโลเมตร			26 ตารางกิโลเมตร		
6	จำนวนส่วนราชการ	5			5		
7	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	1.บริหาร	2	2	-	2	2	-
	2.อำนวยการ	10	5	5	8	8	2
	3.วิชาการ	7	6	1	9	8	1
	4.ทั่วไป	5	4	1	6	6	-
	5.ลูกจ้างประจำ	1	1	-	1	1	-
	6.พนักงานจ้างตามภารกิจ	5	4	1	23	23	-

แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

	7.พนักงานจ้างทั่วไป	5	3	2	17	16	1
	8.ครู	2	1	1	2	-	2
	รวม	37	26	11	68	64	6

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอมเกาะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงาน แล้วการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จึงยังมีความจำเป็นต้อง เพิ่ม/ลด ตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) ทั้งสายงานประเภททั่วไป ส่วนสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

40

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

1.1 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เลขที่ 172 หมู่ 3 ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองถึงเขตตำบล ประมาณ 8 กิโลเมตร

1.2 เนื้อที่

โดยประมาณ จำนวน 15.03 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,628.75 ไร่

1.3 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปตำบลเมืองหมี่ เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีความลาดเอียงเล็กน้อย มีหน้าดินดินชั้นดินมีดินลูกรังปะปนเป็นบางส่วน ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่มๆ ระยะห่างกันโดยเฉลี่ย 1 กิโลเมตร

ทิศเหนือ จด พื้นที่ตำบลกวนวัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ทิศใต้ จด พื้นที่ตำบลปะโค อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ทิศตะวันออก จด พื้นที่ตำบลหนองคอมเกาะและเขตเทศบาลเมืองหนองคาย

ทิศตะวันตก จด พื้นที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.4 จำนวนหมู่บ้าน 7 หมู่บ้าน

แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 6 หมู่ ได้แก่หมู่ที่ 1,2,3,4,5,7
- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มบางส่วน 1 หมู่ ได้แก่หมู่ที่ 6

1.5 ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- จำนวนเทศบาล - 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 อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ หมู่บ้านโดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน ดังนี้

หมายเหตุ : สถิติประชากรและบ้าน พื้นที่ ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ระหว่างวันที่ 1 ถึง 16 พฤษภาคม 2566

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านเมืองหมี่ใหญ่	431	443	874	239	นายพยัคฆ์ พงศ์ธนาภรณ์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านศรีชมชื่น	251	260	511	148	นายการิน วงศ์ภินันท์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านท่าดอกคำ	265	269	534	176	นางจีระนันท์ พรหมหิตา ตำแหน่ง กำนันตำบลฯ
๔	บ้านบุ่งเล	322	332	654	189	นายวิษานาถ ธรรมเสนีย์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน

๕	บ้านหนองแจ้ง	456	478	934	313	นายอุดม วงษ์หาจักร์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านหนองเต็ด	87	82	169	75	นางจันทร์แดง พรหมสูตร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านบุงเลใหญ่	237	268	505	140	นายชูชาติ สัตบุตร์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน
รวม		2,049	2,132	4,181	1,280	

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 อาชีพ

อาชีพหลัก คือ การทำนา การค้าขาย กรรมกร และข้าราชการ

อาชีพรอง คือ การปลูกผัก การหาปลา การรับจ้างทั่วไป การทำนาปรัง

อาชีพเสริม คือ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทำตามฤดูกาลปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เลี้ยงปลากระชัง

2.2 หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล คือ

- ธนาคาร	-	แห่ง
- โรงแรม	-	แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	1	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
- โรงสี	4	แห่ง

3. สภาพทางสังคม

3.1 การศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา	-	แห่ง
โรงเรียนประถมศึกษา	-	แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	1	แห่ง
หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	7	แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	1	แห่ง

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล	1	แห่ง
3.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา		
- วัด / สำนักสงฆ์	5	แห่ง
3.3 การสาธารณสุข		
- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน	1	แห่ง
- มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้าน		
3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน		
- สถานีตำรวจชุมชนตำบล	-	แห่ง
4. การบริการพื้นฐาน		
4.1 การคมนาคม		
- ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและบางส่วนเป็นถนนลูกรัง		
4.2 การโทรคมนาคม		
- โทรศัพท์สาธารณะ	-	แห่ง
4.3 การไฟฟ้า		
- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม	7	หมู่บ้าน
4.4 การสูบน้ำด้วยไฟฟ้า		
- สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านเมืองหมี่	1	แห่ง
- สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านหนองแจ้ง	1	แห่ง
5. ข้อมูลอื่น ๆ		
5.1 มวลชนจัดตั้ง		
- อาสาสมัครปกป้องสถาบัน(อสป.)	-	คน
- อ.ส.ม รวม	95	คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1 รุ่น	30	คน
- เกษตรกรหมู่บ้าน	7	คน
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	7	กลุ่ม

6. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 คณะผู้บริหาร	4	คน
------------------	---	----

วุฒិการศึกษา	ปริญญาโท	-	คน
	ปริญญาตรี	1	คน
	มัธยมศึกษา	2	คน
	ประถมศึกษา	1	คน
6.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล		7	คน
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	-	คน
	อนุปริญญา	-	คน
	มัธยมศึกษา	4	คน
	ประถมศึกษา	3	คน

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลเมืองหมี่

“ เมืองหมี่น่าอยู่ เคียงคู่การศึกษา วัฒนธรรมล้ำค่า พัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน ”

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่เป็นไปตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ไว้ 8 ด้านดังนี้

1. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

- จัดหารับส่งสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่
- จัดหาชุดนักเรียนสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่
- จัดหาทุนการศึกษาภายในตำบลเมืองหมี่
- จัดหาอาหารกลางวันสำหรับโรงเรียนบ้านหนองแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ

ปัญหาท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมประจำตำบล
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเมืองหมี่
- ส่งเสริมและสนับสนุน เรือพาย ประเภท 12 ผีพาย ทุกหมู่บ้าน

2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- พัฒนาส่งเสริมอาชีพของประชาชนและแก้ไขปัญหาการว่างงาน
- สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่างๆ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน(วันละ1) ให้เป็นสถาบันการเงิน และอุดหนุนไม่ต่ำกว่า 100,000 บาท

3. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม ถนนลูกรัง ถนนลาดยางและถนนคอนกรีตให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีการบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง ให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำระบบท่อ ซ่อมแซมระบบรางระบายน้ำ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปโภคอื่น ๆ

4. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

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

5. นโยบายด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรับการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง
- ส่งเสริมและจัดการยนต์ดูแลสุขภาพ เพื่อทำความสะอาดชุมชนและพื้นที่สาธารณะ

6. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่

ทันสมัย

- ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดทำแผนที่ภาษี
- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงาน เน้นมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามกฎหมาย

กฎหมาย

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนาการเพื่อพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูล จปฐ.ข้อมูล กชช 2 ค. และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดระบบ ICT
- ส่งเสริมและสนับสนุนประชาสัมพันธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของตำบลเมืองหมี่

7. นโยบายด้านสังคม

- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกิจกรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสองแควและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากจน
- รณรงค์จัดกิจกรรมการป้องกัน การแก้ไขปัญหามลพิษ และเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม องค์กรและภาคประชาชน โดยเน้นความสามัคคี

8. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าและการบำรุงรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งผืนดินและแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้ แบบครบวงจร
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและการแก้ไขปัญหามลพิษภัยแล้ง ภัยหนาว
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการแก้ไขปัญหามลพิษภัยแล้ง ภัยหนาว
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในตำบล

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น ได้แปลงเป็นพันธกิจหลักและจุดมุ่งหมายการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี
2. ส่งเสริม กลุ่มแม่บ้าน สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
3. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเมืองหมี่
4. สนับสนุนให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคเพื่อการเกษตร
5. สนับสนุนให้มีการบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง บำรุงรักษาทางระบายน้ำ
6. 1 หมู่บ้าน 1 ลานกีฬา
7. ถนนคอนกรีตทุกหมู่บ้าน
8. คลองส่งน้ำระบบท่อ ร่องระบายน้ำ
9. 1 เรือพาย ทุกหมู่บ้าน ประเภท 12 ผีพาย
10. สัญญาณอินเทอร์เน็ต เพื่อการศึกษา
11. ส่งเสริมให้มีรถกู้ชีพ ประจำตำบลเมืองหมี่

12. สนับสนุน กองทุนวันละ 1 บาท ไม่ต่ำกว่า 100,000 บาท
13. จัดหารถดูสิ่งปฏิกูล เพื่อทำความสะอาดชุมชนและพื้นที่สาธารณะ
14. จะแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทาง การเมืองอย่างต่อเนื่อง ทุกขั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จะบริหารจัดการ บนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ สามารถบริการแก่ประชาชนให้ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน
- 1.2 การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ
- 1.3 ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือเพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลเมืองหมี่
- 1.4 การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ
- 1.5 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่นโทรศัพท์สาธารณะ และระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะโทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอาชีพเสริมอย่างเพียงพอความต้องการของประชาชน คือให้มีการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ
- 2.2 ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูงแหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

3. ด้านสาธารณสุข

- 3.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน
- 3.2 ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

4. ด้านการเมือง การบริหาร

- 4.1 ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ได้เท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น
- 4.2 ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

5. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 5.1 สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน
- 5.2 อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึง ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง(Strength= S) จุดอ่อน (Weakness= W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity= O) และอุปสรรค (Threat= T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลเมืองหมี่อุดมสมบูรณ์ ทั้งผืนดิน และแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์
2. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่
3. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
4. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้มากที่สุด
5. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว
6. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
7. มีภูมิโนทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว
8. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
2. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
3. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว/อาชีพเสริม
4. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
5. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
6. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
7. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา
8. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity= O)

49

1. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดหนองคายกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของจังหวัด
2. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
4. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
5. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่า ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค(Threat = T)

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
2. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
3. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
4. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณะ ที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
5. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
6. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีและหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
7. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
8. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
9. วิถีโลกออนไลน์ ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

10. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการ
บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

50

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหานคร

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) สรุปย่อได้ดังนี้

ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล(ปี 2558 - 2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป)คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ 2 คณะ ได้แก่ (1) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปเพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และ (2) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap)ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทย ในทุกภาคส่วนและนานาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลกสามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้

จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบาย และมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่าง ประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลัง อำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

51

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการ วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปใน ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของ ทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้ สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่ จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความ มั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมี สาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกัน ภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความ เชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

บริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมาก

ขึ้น

52

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตรกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้รับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ

ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

53

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และ

ทั่วถึง

(3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะ

จิตใจให้เข้มแข็ง

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความ

เข้มแข็งของชุมชน

(5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อ เร่ง

อนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

54

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ

การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลานอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

1. สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมาย

และภาพ

ในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

2. ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับ

ต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนายุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

3. กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทายุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการ

ติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

55

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง 4 ภูมิภาคขึ้น เพื่อ

สนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวความคิดการพัฒนามตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดงตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญารอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินและการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

แนวคิดและหลักการ

1. ยึดแนวความคิดการพัฒนามตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศควบคู่กับกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึดคน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

2. หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหาร
แผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

ราชการ

- กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาค รวมถึงชุมชน
- กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(1) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนา
ศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชน
ระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(2) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท้าทันการ
เปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

56

(3) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจนหนี้สิน และ
การออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

(4) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ 15.9 ล้านไร่หรือร้อยละ 25 ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกล้ำพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทานพื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

แผนการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

การจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 นั้น ได้ยึดแนวคิดในการพัฒนาตามแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งมีบริบทของการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ต้องแข่งขันและอาจก่อให้เกิดความเสี่ยง
ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมของ
ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ภัยแล้ง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมปัญหาผลผลิตการผลิต คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น โดยนำหลักการ ของแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นั้น มุ่งเน้นในเรื่อง (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
(2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ (4) การพัฒนาสู่
ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมน่าอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

"ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ และการเกษตรปลอดภัย ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของอนุ
ภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง"

เป้าประสงค์รวม

1. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจให้มีการขยายตัวมากขึ้น ประชาชนมีรายได้พึ่งพาตนเองได้

และหลุด

พ้นจากความยากจน

2. ทุกภาคส่วนมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3. รายได้จากการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเพิ่มมากขึ้น
4. เพิ่มพูนค่าผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ โดยเป็นสินค้าเกษตรปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การผลิต และการบริการ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

๑. เศรษฐกิจมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น
๒. ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

57

กลยุทธ์

1. กระตุ้นเศรษฐกิจด้วยกลไกการตลาด ส่งเสริมการค้าและการลงทุน ยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการ SMEs OTOP และวิสาหกิจชุมชน ให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ในเรื่องของอารยธรรม ประวัติศาสตร์

วัฒนธรรม และประเพณี ของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. รายได้การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดที่เพิ่มขึ้น
2. อัตราการขยายตัวรายได้ท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์
2. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ของกลุ่มจังหวัด เพื่อสร้างรายได้ทางด้านการท่องเที่ยวและกระจาย

รายได้สู่ชุมชนบนเส้นทาง (Routes) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตรและการสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อการแข่งขัน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ และการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม มีการขยายตัวมากขึ้น
2. จำนวนแปลง/ฟาร์มผลผลิตทางการเกษตรสำคัญที่ได้รับใบรับรองมาตรฐาน GAP (Good Agriculture Practices)

เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อสนับสนุนเกษตรกร ประมง และปศุสัตว์ ให้สามารถพึ่งพา
2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรส่งเสริมการตลาด และยกระดับ

ภาคการเกษตรเกษตรสู่การเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย ปี พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาของจังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 มาตรา 18 โดย กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ยึดหลักการมีส่วนร่วมของส่วนราชการต่างๆ และภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัด โดยได้ นำนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ ที่ 13 ร่างกรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2566 – 2570 การดำเนินงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และกรอบ ความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดหนองคาย ตลอดจนผลกระทบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ภัย

58

แล้ง รวมถึงวิกฤตการณ์จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และข้อมูลอื่นๆ มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของจังหวัด โดยสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

จังหวัดหนองคายในอีก 5 ปี ข้างหน้าจะก้าวสู่การเป็นหนองคายเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน ด้วยแนวคิดในการขับเคลื่อนการพัฒนา ดังนี้

1. เมืองน่าอยู่

หนองคายมีการพัฒนาเมือง ควบคู่ไปกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มใน สังคม

2 มุ่งสู่เมืองเกษตรอินทรีย์

1.1 เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง

1.2 เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่างๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด

1.3 เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) จะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษา สิ่งแวดล้อม

3. ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง

ดึงเอาศักยภาพของพื้นที่ในด้านทรัพยากรและต้นทุน 3 ธรรมชาติ (1) ธรรมชาติ (2) วัฒนธรรม และ (3) ธรรมชาติ นำมาใช้เป็นแรงดึงดูด

กลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ รวมถึงการให้บริการ ด้าน การ
ท่องเที่ยวเชื่อมโยงไปยังประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (ไทย – สปป.ลาว – เวียดนาม และจีน)

4. เป็นประตูในการเชื่อมโยงการค้าชายแดน ของภูมิภาคอาเซียน – อินโดจีน และจีนตอนใต้

เป็นพื้นที่เชื่อมต่อทั้งในมิติเศรษฐกิจและการค้าชายแดน การขนส่ง และโลจิสติกส์ รวมทั้งเชื่อมโยง
ความสัมพันธ์ ด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และมิตรภาพระหว่างประเทศใช้เป็นโอกาสจากการเป็นจุดเชื่อมต่อของ
ภูมิภาคยกระดับจากเมืองผ่านสู่เมืองพัก อันนำมาซึ่งความมั่นคง ความมั่งคั่ง และยั่งยืนในชีวิตให้กับประชาชนในพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรและสร้างมูลค่าเพิ่ม

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การค้าชายแดน การ
ท่องเที่ยว และการบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงของคน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

59

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1 การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ แบบองค์รวม
มีดังนี้

จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

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

จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunities)

1. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาคาความยากจน การปราบปรามยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล การทุจริตคอร์รัปชัน การปฏิรูปการศึกษา กองทุนหมู่บ้านที่ชัดเจนต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาตำบลได้ผลและเป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ทำให้มีการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
3. กระแสตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมของประชาชนที่สูงขึ้นจะช่วยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของตำบลมากขึ้น

อุปสรรค หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงาน (Threats)

1. การทำการเกษตรยังขาดการทำการเกษตรแบบบูรณาการทำให้ปลูกพืชตามฤดูกาลเท่านั้น
2. ประชาชนมีรายได้น้อยและการศึกษาน้อย
3. ในตำบลขาดวัยแรงงาน
4. การแปรรูปทางการเกษตรยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
5. ประชาชนขาดความรู้ในการลงทุนโดยเฉพาะธุรกิจขนาดย่อม

60

5.2 การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ 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. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

5. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แข่งเรือ ฯลฯ

61

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

4. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชาติที่ส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- 3.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

62

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3.การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน
3. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมีมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

63

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดหนองคายให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับรองของชาติ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

64

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
2. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
3. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
3. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
2. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมอนุรักษ์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

1. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
4. ส่งเสริมการจัดการรายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก 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

ภารกิจตามที่กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ ก า ร
บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและ
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
ส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และตามพระราชบัญญัติ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(3) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 กำหนดโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบ
ภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน 8 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากภายในกอง
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เพื่อรองรับภารกิจหลายด้าน ซึ่งมีความจำเป็นและกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ
กระทรวงมหาดไทยและซึ่งในกองช่าง มีความต้องการบุคลากรเพิ่ม ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิต
น้ำประปา(ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา เพื่อนำมาใช้ใน
กิจการต่างๆของหน่วยงาน โดยควบคุมดูแลขั้นตอนการผลิตด้วยความพิถีพิถันเพื่อให้ น้ำที่ผลิตมานั้น มีความเป็นมาตรฐาน
ปลอดภัย แก่ผู้มารับบริการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการบุคลากร
เพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อมาปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงาน
ทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้วยภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มสูงขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในกองดังกล่าว
มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ ที่
เพิ่มสูงขึ้น ดังกล่าว

เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

ชื่อ ตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง

ที่กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง

ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองช่าง

ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เหตุผลและความจำเป็น

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีความประสงค์ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) โดยขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ คือ กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง คือ กองช่าง ขอกำหนด ประเภท **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานประปา กองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานต่างๆภายในงานนั้นไม่เพียงพอ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามตำแหน่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนด **ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป** ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา เพื่อมาปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมาย จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ดำเนินไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนได้อย่างตรงจุด และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการพัฒนาในการปฏิบัติงานครั้งนี้

ซึ่งการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มนี้มีค่าใช้จ่ายมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 40 ของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ชื่อ ตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มและเปลี่ยนแปลง

ตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้ เป็นไป
ตาม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

เกี่ยวกับโครงสร้าง

การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีความประสงค์ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้

1. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง สังกัด กองช่าง
คือ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา
2. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ ตำแหน่ง
คนงาน จำนวน 1 อัตรา

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม

เอกสารหมายเลข 1

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
1	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	- เนื่องจากงานประปา กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานต่างๆ ภายในงานนั้นไม่เพียงพอ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามตำแหน่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จึงมีความจำเป็นขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา	37/9	2/3	0/0	1/3	0/0	ไม่อยู่ในแผน ฯ (กำหนดเพิ่ม)	
2	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คนงาน	1	- เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถของท้องถิ่น ในการให้บริการประชาชนให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่มอบหมาย	37/9	4/2	0/0	0/1	0/0	ไม่อยู่ในแผน ฯ (กำหนดเพิ่ม)	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(นายวิรัตน์ อินทะวงษ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

(นายดาว หล้าสวาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

1) ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ 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	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ว่าง	-	1	
3	69-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ว่าง	-	1	
4	69-3-05-4701-001	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ว่าง	-	1	
5	69-3-05-4701002	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	1	
6	-	บุคลากรถ่ายโอน(ลูกจ้างประจำ) พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ไม่ว่าง	-	1	
7	-	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ช่างเครื่องสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	1	
8	-	ตำแหน่ง คนงาน	ไม่ว่าง	-	1	
9	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	1	
10	-	ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา		กำหนดเพิ่ม	1	

2) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (1)	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขออนุมัติ (2)	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
2	69-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	1	
3	69-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	1	
4		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ตำแหน่ง คณงาน		กำหนดเพิ่ม	1	
5	-	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	1	
6	693086600171	ครู	ไม่ว่าง	-	1	
7	693086600172	ครูผู้ช่วย	ว่าง	-	1	
8		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ถ่ายโอน)</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ไม่ว่าง	-	1	

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

รายการประจำปี		รายการ		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
34,650,000	33,000,000	1,650,000	5.00	10,233,360	31.01	-	-	-	-	1,535,004	11,768,364	35.66	

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

- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานชุมชนสัมพันธ์ <u>1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <u>1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <u>1.8 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>1.9 งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>1.10 งานควบคุมและจัดการ</u> คุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ	- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานชุมชนสัมพันธ์ <u>1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <u>1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย <u>1.8 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>1.9 งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>1.10 งานควบคุมและจัดการ</u> คุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>1.11 งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>1.12 งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <u>1.13 งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>1.14 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ <u>1.15 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและสันทนาการ <u>1.16 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์	<u>1.11 งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>1.12 งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <u>1.13 งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>1.14 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ <u>1.15 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและสันทนาการ <u>1.16 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์	

- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>1.17 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>1.17 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>2.1 ฝ่ายการเงิน(หัวหน้าฝ่ายการเงิน)นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น</u> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี(หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น</u> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง	

- งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>2.4 ฝ่ายงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> (หัวหน้าฝ่ายงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>3.1 ฝ่ายงานก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)ระดับต้น</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>3.2 ฝ่ายงานออกแบบและควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง)ระดับต้น</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>2.4 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน(หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>3.1 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง(นักบริหารงานช่าง)ระดับต้น</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>3.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)ระดับต้น</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเมืองหมี่

โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็น

ฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

พิจารณา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>4.1ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศก์การศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <u>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น งานไฟฟ้า และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>4.1ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา</u> (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศก์การศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <u>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน	

<u>4.3 งานกิจการการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	- งานกีฬาและันทนาการ <u>4.3 งานกิจการการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
5. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>5.1 งานตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหา การเก็บรักษา พัสดุ และทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย และการก่องหน้ผู้กัพัณงบประมาณ การจ่ายเงิน ทดลองราชการ เงินยืมและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ	5. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>5.1 งานตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหา การเก็บรักษา พัสดุ และทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย และการก่องหน้ผู้กัพัณงบประมาณ การจ่ายเงิน ทดลองราชการ เงินยืมและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
๑.	33,000,000	34,650,000	36,382,500

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น และปีถัดไปให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5

ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

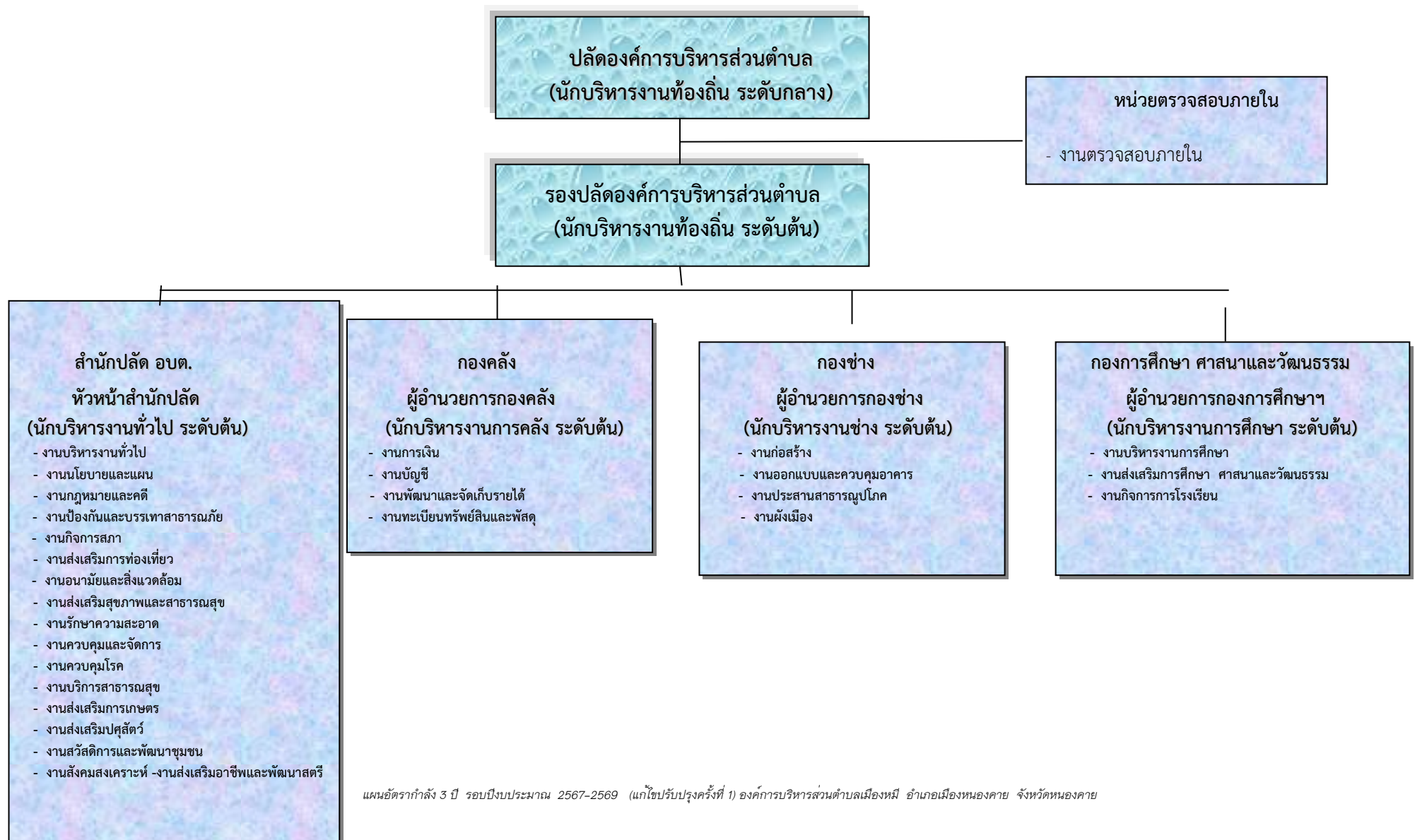
อัตราค่าจ้างบุคลากรถ่ายโอน
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน	หน่วยงานที่ถ่ายโอน	หมายเหตุ
1	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	กรมชลประทาน	ว่าง 1 อัตรา
2	ครู	2	กรมพัฒนาชุมชน	
3	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1		
รวม		4		

คำชี้แจงงบประมาณ แผนอัตรากำลัง 3
 รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)
 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

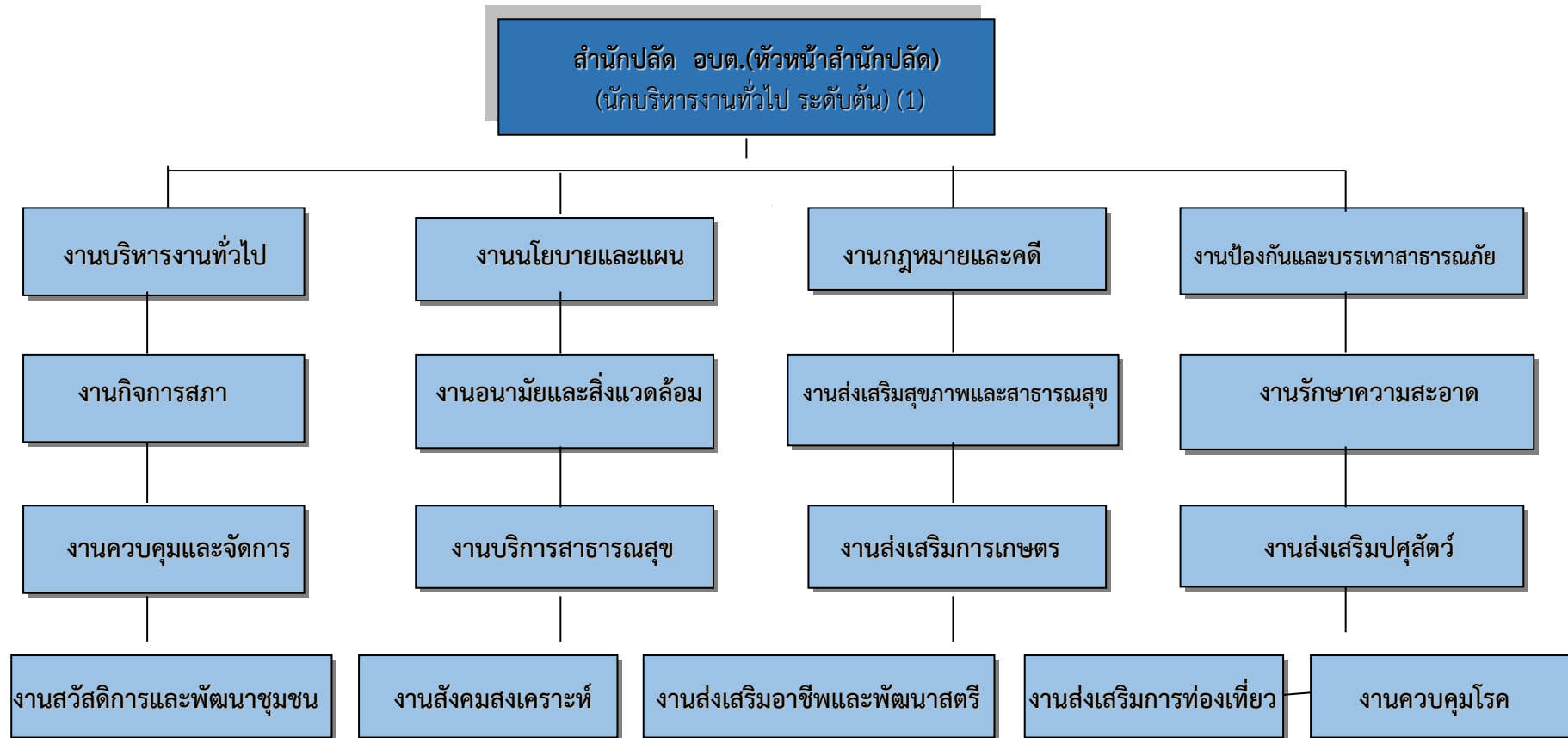
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ	คิดร้อยละ 40	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม	ร้อยละ
2567	33,000,000	13,200,000	10,233,360	1,535,004	11,768,364	35.66
2568	34,650,000	13,860,000	10,554,852	1,583,228	12,138,080	35.03
2569	36,382,500	14,553,000	10,880,872	1,632,131	12,513,003	34.39

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่



-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (1)

-นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก (1)

-พนักงานจ้างทั่วไป(พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (ว่าง 1 อัตรา)

-นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (1)

-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (1)

-นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (1)

-พนักงานจ้างทั่วไป (1)

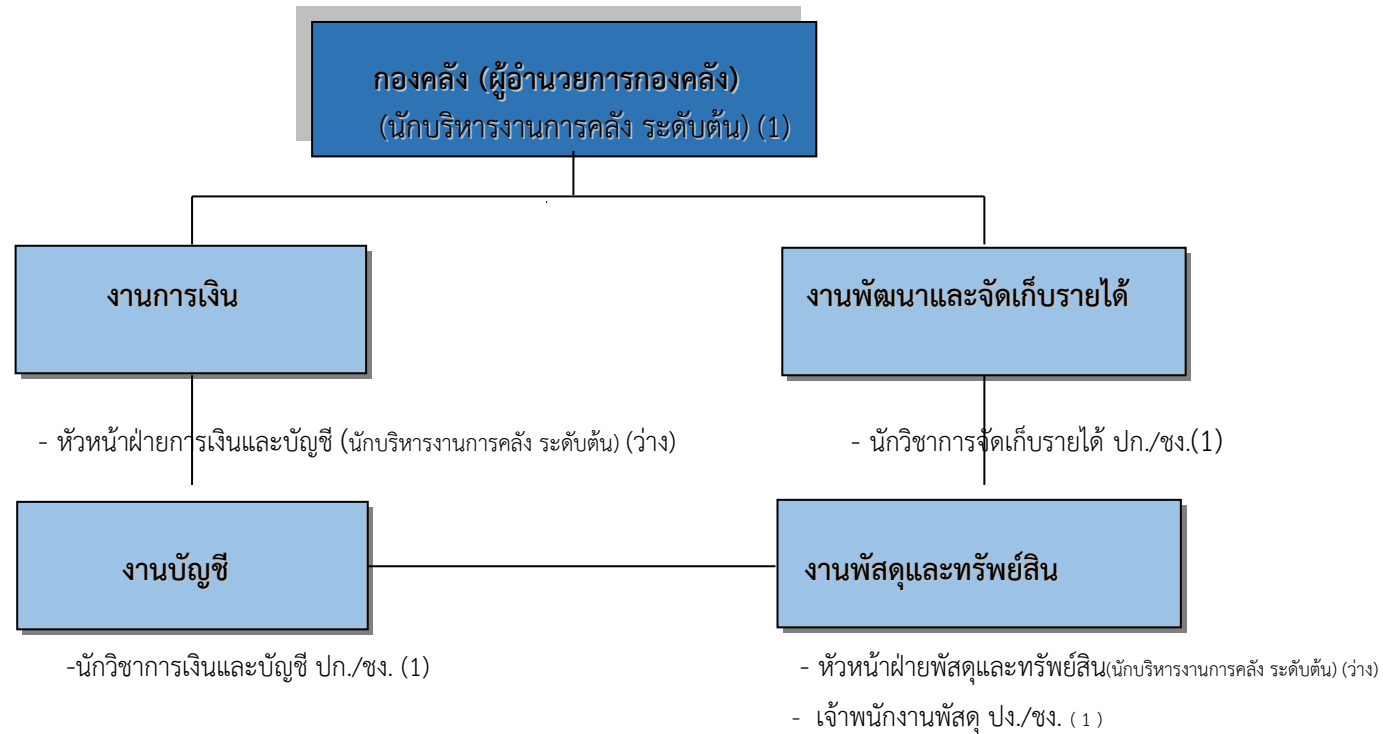
(ตำแหน่ง คนงาน)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (1) (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (1) (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	1	1	-	-	1	-	-	3	1	-	-	1	-	2	2	12

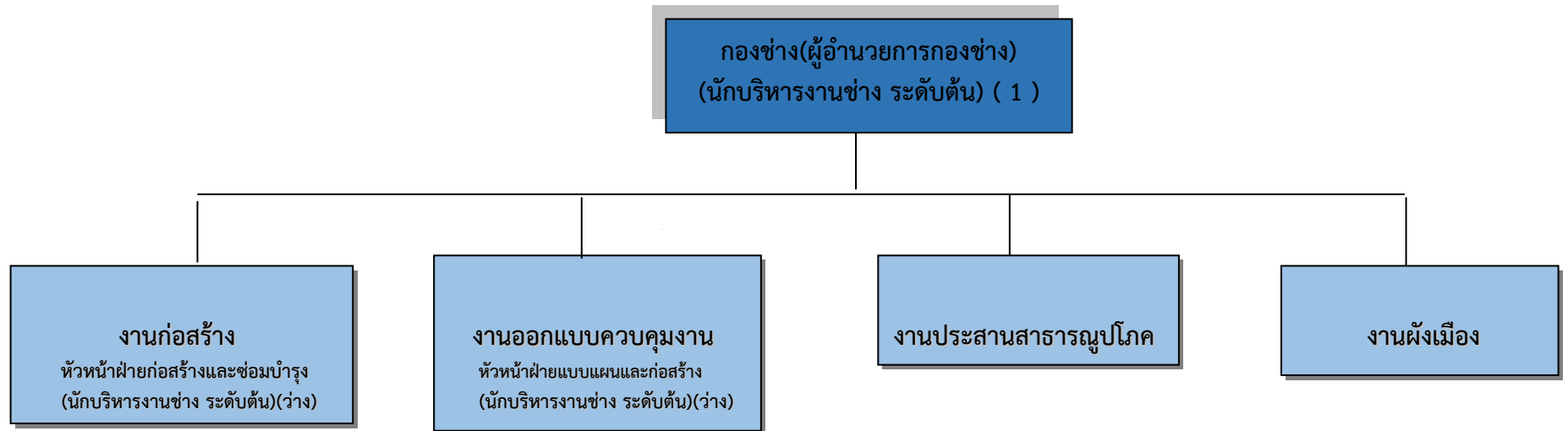
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	บุคลากรถ่ายโอนครู	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	1	1	-	-	10	-	-	4	3	-	-	5	1	1	3	5	3	37

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	6

โครงสร้างกองช่าง



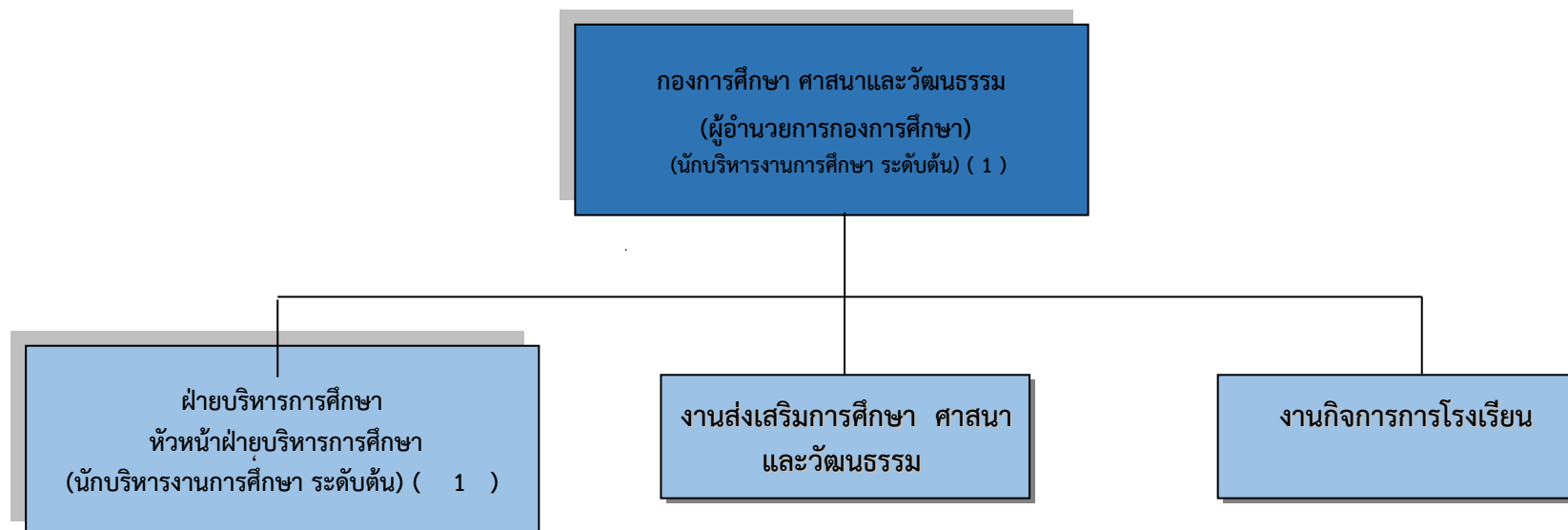
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (2) (ว่าง 1 อัตรา)
- ลูกจ้างประจำ (1) (พนักงานจตมาตรวัดน้ำ)
 - พนักงานจ้างทั่วไป (1)(ช่างเครื่องสูบน้ำ,คนงาน)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า-ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา)

(พนักงานผลิตน้ำประปา-ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา) กำหนดเพิ่ม

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	10

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

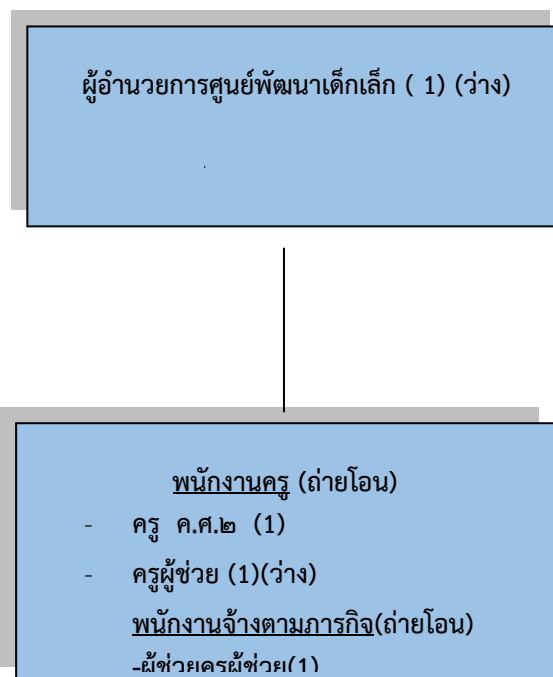


- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(1)
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (1) กำหนดเพิ่ม

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4

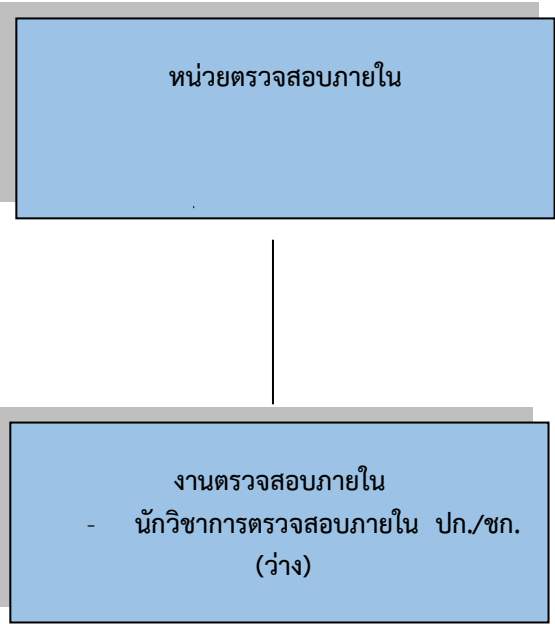
แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่



ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	1	1	-	4

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	ครู	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก. พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากร

ตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึง

มี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและให้ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายดาว หล้าสวย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

ที่ ๒/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็น “คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ร่วมกันในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน

ส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายดาว หล้าสวຍ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2567

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายดาว หล้าสวย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	
2	นายวิรัตน์ อินทวงษ์	ปลัด อบต.เมืองหมี่	
3	นางเพ็ญศรี พรหมมาศ	รองปลัด อบต.เมืองหมี่	
4	นางสาวนภัสสร เตนาวงค์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
5	นายทม วิเศษสุนทร	ผู้อำนวยการกองช่าง	
6	นางสาวจุฑามาศ ชาญหัตถกิจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
7	นางชัชมาส จันทะยางค์	หัวหน้าสำนักปลัด	
8	นางชุตีมา โกวิทศิริกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

เริ่มประชุม เวลา 09.00 น

นายดาว หล้าสวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เปิดการประชุม 09.00 น. และได้มอบหมายให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ดำเนินการประชุมต่อ

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ ในการประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567 – 2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 3

ปลัด อบต.

- เรื่องพิจารณา

- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อให้การวางแผน อัตรากำลัง จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) และ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
รองปลัด และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 2 คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ	

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ที่ 2/2567 ลงวันที่ 4 มกราคม 2567 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้ คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของ งาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และของรัฐบาลในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการ จัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ประจำปีงบประมาณ 2567-2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 - 2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
 - 2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ เช่นกฎระเบียบ แบ่งส่วนส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - 2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- 3) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย
- 5) เมื่อ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย เห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม

- รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) มีรายละเอียดดังนี้

-ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 5 ส่วน

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

และพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 35 อัตรา (พนักงานส่วนตำบล มีนครอง จำนวน 19 อัตรา ,พนักงานส่วนตำบลมีตำแหน่งว่าง จำนวน 8 อัตรา พนักงานจ้าง มีนครอง 7 อัตรา และพนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่าง 1 อัตรา

ปลัด อบต.

-ได้สอบถามหัวหน้าส่วนราชการว่า มีส่วนราชการใดต้องการขอปรับเพิ่ม ลด หรือปรับปรุงตำแหน่ง อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ หรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด	- สำนักปลัดยังไม่มี การปรับปรุงบุคลากร
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองคลัง	- กองคลังยังไม่มี การปรับปรุงบุคลากร
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองช่าง	- กองช่าง ขอ กำหนดเพิ่ม ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 ตำแหน่ง เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานต่างๆภายในงานนั้นไม่เพียงพอ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามตำแหน่ง
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขอเสนอ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นในการให้บริการประชาชนและเกิดความคล่องตัวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ปลัด อบต.	- ได้สอบถามกรรมการ ว่ามีส่วนราชการใดที่จะขอ กำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มหรือขอปรับลดอีกหรือไม่
ที่ประชุม	- ไม่มี -
ปลัด อบต.	- ถ้าไม่มีขอให้ทางเลขานุการได้นำเสนอในเรื่องงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
หัวหน้าสำนักปลัด	- โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คิดดังนี้ ค่าใช้จ่ยรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 = 10,242,360 บาท ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% = 1,536,354 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = 11,778,714 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = 35.69% ตามประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2567 ตั้งไว้จำนวน 33,000,000 บาท ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

ปลัด อบต.

ตามที่ท่านคณะกรรมการเสนอผมก็เห็นด้วย เพราะเนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวน มากภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็น ในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงมีเปอร์เซ็นต์ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 35.66% มีรายละเอียดดังนี้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ของแต่ละส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เป็นดังนี้

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ 8 อัตรา คือ

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น
3. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
5. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
6. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
7. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 2 อัตรา

1. คนงาน จำนวน 1 อัตรา
2. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ว่าง) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 อัตรา

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง

-พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 6 อัตรา

1. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (ว่าง)
3. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น(ว่าง)
4. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ
5. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ
6. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

กองช่าง

-พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 5 ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(ว่าง)
3. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(ว่าง)
4. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา
5. นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา(ว่าง)

-ลูกจ้างประจำ(บุคลากรถ่ายโอน) อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 1 อัตรา

1. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 2 อัตรา

1. ช่างเครื่องสูบน้ำ จำนวน 1 อัตรา
2. คนงาน จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 2 อัตรา

1. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา
2. พนักงานผลิตน้ำประปา(ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 4 อัตรา

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น
3. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ขอกำหนดเพิ่ม จำนวน 1 อัตรา

1. คนงาน จำนวน 1 อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองหมี่ (ถ้ายโอน)

1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขอกำหนดเพิ่มรอกการจัดสรรจาก สก.)
3. ครู จำนวน 1 อัตรา
4. ครูผู้ช่วย จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ถ้ายโอน)

1. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล อัตรากำลังที่ยังคงตำแหน่งอยู่ มีจำนวน 1 อัตรา

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

ประธาน

จากข้อมูลร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ตามหนังสือชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างแล้วนั้น

- ประธานกรรมการได้สอบถามว่า มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ 40

- เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติมอีก ประธานกรรมการ จึงขอมติในที่ประชุมเพื่อเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม -เห็นชอบตามที่เสนอและถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ 4 - ไม่มี -

ปิดประชุม เวลา 11.30 น.

ลงชื่อ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางชุตีมา โกวิทศิริกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางชัชมาส จันทะยางค์)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายดาว หล้าสวย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำที่กำหนดในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐
มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ห้วงเดือน เมษายน ๒๕๖๗ ตามแนวทางที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว
แล้ว ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๐ ประกอบกับมติคณะ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ องค์การ
บริหารส่วนตำบลเมืองหมี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุง
ครั้งที่ ๑) ห้วงประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเมืองหมี ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ๕

(นายดาว หล้าสวย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี