



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ แล้วนั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายวิเชียร ศรีสังขาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
อำเภอคันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ๑)ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ๒)ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ มีความเหมาะสมกับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

สารบัญ

หน้า

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๐
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
การกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการ	๑๔
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๘
แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๐
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๑
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต.)ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๔ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒(และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ตลอดจนสามารถแก้ไขความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยกำหนดขอบเขตให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเวียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า ในการพิจารณาเพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง/เกลี่ยอัตราตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ๓๖๐ องค์ฯ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง

ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งหมายให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/การลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายและพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ให้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework)นี้จะ เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(Work process)จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวที่ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(PROCESS Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง สำหรับนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ก.สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ระบบระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน เป็นบ่อเกิดแห่งมลภาวะและเชื้อโรค

๑.๒ ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุด

๑.๓ ถนน ค.ส.ล. บางสายก่อสร้างไว้เดิมคับแคบ การสัญจรไปมาไม่สะดวก และมีฝุ่นละออง

๑.๔ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเขตตำบลเวียงเหนือ เช่น สวนสาธารณะ เป็นต้น

๑.๕ ถนนหรือทางชำรุดเนื่องจากหมดอายุการใช้งานและกรณีรถบรรทุกสิ่งของหนักเกินพิกัด

- ๑.๖ น้ำท่วมขังตามถนนและชุมชน เนื่องจาก ไม่ท่อระบายน้ำ หรือ มีท่อระบายน้ำขนาดเล็ก
- ๑.๗ เขตบริการกิจการประปาของเทศบาล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ การจัดเก็บขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ ขยะตกค้างในบางจุด
- ๒.๒. การกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๒.๓. ภาชนะรองรับขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ และไม่สวยงาม
- ๒.๔. การระบายน้ำลงในคลองตื้นา และที่สาธารณะ
- ๒.๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
- ๒.๖. สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่สวยงามถูกสุขลักษณะ
- ๒.๗. น้ำเน่าเหม็น และมีการอุดตันของขยะในท่อระบายน้ำ
- ๒.๘. มลพิษจากการจราจร ฝุ่นละอองในท้องถนน
- ๒.๙. มลพิษจาก กลิ่น เสียง ฝุ่นละอองจากผู้ประกอบการ

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑. ประชาชนว่างงาน
- ๓.๒. ผลผลิตตกต่ำ
- ๓.๓. ขาดเงินทุนในการดำเนินกิจการกลุ่มอาชีพ
- ๓.๔. การรวมกลุ่มที่เข้มแข็งยังมีน้อย
- ๓.๕. ขาดความรู้ในด้านวิชาการและคำแนะนำในการบริหารจัดการ
- ๓.๖. ประชาชนมีรายได้ต่ำ

๔. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๔.๑. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในหน้าฝน โดยมีุงลายเป็นพาหะ
- ๔.๒. ศูนย์บริการสาธารณสุขไม่เพียงพอและขาดบุคลากรด้านแพทย์
- ๔.๓. ประชาชนในชุมชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔. ประชาชนในชุมชนขาดคุณธรรม สามัญสำนึก และจริยธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑. ขาดแคลนบุคลากร ในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๒. เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- ๕.๓. การขาดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่จะรับงานถ่ายโอน
- ๕.๔. ประชาชนขาดความสนใจข่าวสารและกิจการของท้องถิ่น
- ๕.๕. ขาดศูนย์กลางการประสานงานในชุมชน

ข. ความต้องการในการแก้ปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑. ขยายเขตระบบน้ำประปาที่ใช้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๒. ก่อสร้างระบบคลองระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๑.๓. ก่อสร้างถนน ค.ส.ล. ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอทุกพื้นที่
- ๑.๔. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในชุมชน
- ๑.๕. ปรับปรุงคลองทางน้ำไหลเดิม

- ๑.๖. ขยายถนน ค.ส.ล. หรือวางระบายน้ำ เพื่อเพิ่มผิวจราจรให้กว้างขึ้น
- ๑.๗. สวนสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๘. ขุดลอกแหล่งน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑. มีการบำบัดน้ำเสีย จัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๒.๒. เพิ่มการเก็บขยะ และปรับปรุงประสิทธิภาพ การเก็บขยะให้ดีขึ้น
- ๒.๓. วางระบบกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะให้ได้มาตรฐาน
- ๒.๔. ล้างตลาดสดโดยฆ่าเชื้อ ลอกคลองระบายน้ำในตลาดสดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕. สับเปลี่ยนถังขยะ ที่มีความมั่นคงใช้งานง่ายและสวยงาม จัดหาเพิ่มเติม
- ๒.๖. ให้ความรู้ใช้สื่ออบรมสร้างความตระหนักในการรักษาความสะอาดแก่ชุมชน
- ๒.๗. สวนสาธารณะสำหรับใช้เป็นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
- ๒.๘. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับในที่ว่าง ที่ทางหลวงที่สาธารณะ สถานที่ราชการ บังคับใช้ข้อบัญญัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๒.๙. ขุดลอก คูคลอง ท่อระบายน้ำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๑๐. ทำการเกษตรแบบไร่นาสวนผสมและปลอดสารพิษ ตามแนวพระราชดำริ ฯ
- ๒.๑๑. ล้างถนนสายหลัก รณรงค์ปิดกวาดฝุ่นละออง (หน้าบ้านหน้ามอง) ปรับปรุงโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑. สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินการกลุ่มอาชีพ
- ๓.๒. อบรม วิชาชีพ แก่ผู้ที่ว่างงาน
- ๓.๓. ส่งเสริมการดำเนินการเกษตรพอเพียง
- ๓.๔. สนับสนุนให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพให้มากขึ้น
- ๓.๕. จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า และผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพและชุมชน
- ๓.๖. กำหนดจุดผ่อนผันการค้าขายประเภทหาบเร่ แผงลอย การจำหน่ายสินค้า อาหารบนพื้นที่หรือทางสาธารณะ

๔. ด้านสังคม

- ๔.๑. ให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันไข้เลือดออกฉีดยา วัคซีน
- ๔.๒. ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์การด้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
- ๔.๓. จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขและโรงพยาบาลชุมชน
- ๔.๔. ให้ความรู้ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน
- ๔.๕. รณรงค์ป้องกันโรคที่มากับสัตว์เลี้ยง เช่น สุนัขหรือแมว
- ๔.๖. สนับสนุนให้มีชมรมกีฬา งานกีฬา สนามกีฬา การออกกำลังกาย จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชน และกีฬาเทศบาล
- ๔.๗. สนับสนุนเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่โรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๘. ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๙. ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์เกี่ยวกับโรคเอดส์

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑. จัดให้มีประชาคม หรือ เวทีชาวบ้าน เพื่อเป็นที่พบปะ ประชุมหรือประชาพิจารณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๕.๒. จัดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของตำบล เพื่อชุมชนจะได้รับรู้ข่าวสาร ขององค์การบริหารส่วนตำบล และดำเนินการตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

๕.๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๔. ปรับปรุงและขยายการบริการด้านสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย

๕.๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
จุดแข็ง

ขีดความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถบริหารจัดการและพัฒนา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาได้

๑. ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายการเมือง คือ ผู้บริหาร และฝ่าย ข้าราชการประจำ คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ คือ คณะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นอย่างดี และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด และที่สำคัญคือ สามารถ ประสานงาน ได้ทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานของ จังหวัดและอำเภอได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญคณะผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบล จึงทำให้นโยบายต่าง ๆ มีความต่อเนื่อง มั่นคง มีเอกภาพ และประสิทธิภาพ

๒. เครื่องมือ เครื่องใช้

ในการปฏิบัติงานและงบประมาณของอบต. แม้อบต.ฯ จะมียกงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เพียงพอ แต่ก็สามารถบริหารงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้เป็นประโยชน์ สูงสุดแก่ประชาชนในเขตอบต. โดยยึดถือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงบประมาณ เป็นหลัก

๓. ความมีเสถียรภาพทางการบริหาร

คณะผู้บริหารกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ประกอบด้วยผู้มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ มีความรู้ใน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน ทำให้การบริหารงานของฝ่ายบริหารและการทำงานของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านนิติบัญญัติ และการควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร ทำให้การปฏิบัติงาน สามารถประสานอำนาจซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความกลมกลืน สามัคคีภายใต้ การบริหารที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะให้นโยบายหรือแผนงาน โครงการ ที่กำหนดไว้มีความเป็นไปได้และความต่อเนื่องสูง

จุดอ่อน

๑. ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ยังขาดบุคลากรในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอบต. เช่น เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ สัตวแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ปัจจุบันบุคลากรไม่ เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้ง ภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องการบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญและเข้าใจภารกิจนั้น ๆ ในส่วนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและ

ฝึกฝน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อันจะทำให้สามารถพัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่พี่น้องประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านวัสดุอุปกรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีสถานที่ปฏิบัติงานและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ค่อนข้างจำกัด ทำให้การบริการประชาชนยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเต็มที่ มีความจำเป็นต้องก่อสร้างสำนักงานให้สามารถรองรับการบริการประชาชนเพิ่มมากขึ้นในอนาคต รวมทั้ง การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. งบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีงบประมาณในการดำเนินการที่ค่อนข้างจำกัด ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ รับผิดชอบทั้งสิ้น ๓๓.๕๖ ตารางกิโลเมตร มีประชากรค่อนข้างหนาแน่น จึงไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการใหม่ๆ ที่ต้องใช้จำนวนเงินประมาณมาก ๆ จากส่วนกลาง บางครั้งการอนุมัติงบประมาณมีข้อจำกัดหรือบางครั้งไม่เพียงพอ ทำให้ประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวกอย่างเต็มที่

๔. การกิจที่จะได้รับการถ่ายโอน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีความจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายและการกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ ให้รู้และเข้าใจโดยละเอียดชัดเจน

โอกาสและอุปสรรค

กระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในหลาย ๆ ด้าน อาทิ เช่น

๑. กระแสเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มไปสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ ที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กับระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงหรือเศรษฐกิจแบบพอเพียงหรือเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ต้องเตรียมความพร้อมในการสร้างระบบกลไกและพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทัน เพื่อให้มี ประสิทธิภาพและมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน

๒. กระแสความตื่นตัวในการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบ สาธารณสุข ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมแห่งความสมานฉันท์ เอื้ออาทรและพึ่งพากัน

๓. กระแสกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิภาพ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารรัฐกิจการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง การเร่งรัดและการจัดบริการสาธารณะสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากนั้น ยังได้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับใหม่ ได้กำหนดให้มีการเลือก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง รวมทั้ง การประชาคมติโครงการหรือประชาชนมติเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อ ประชาชนหรือชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯ จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมหรือรองรับภารกิจเหล่านั้นในอนาคตอันใกล้

๔. กระแสการปฏิรูประบบราชการ ที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ

๕. กระแสแห่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการตรวจสอบจากองค์กรที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสาร พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้ประกาศใช้และให้สิทธิของประชาชนในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ของ ภาครัฐ

๖. กระแสแนวความคิดเมืองน่าอยู่ การอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการ ส่งเสริมบทบาทภารกิจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

๕. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
๓. การสาธารณูปการ
๔. การผังเมือง
๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๕.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
๓. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวน สาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๔. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. ให้ราษฎร ได้รับการศึกษาอบรม
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
๑๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๑๒. การป้องกัน บำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่น ๆ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๘. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล

๙. ให้มีเครื่องมือและเครื่องใช้ในการระงับอัคคีภัย

๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ
ร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๔. บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล

๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๒. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น

๒. สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนา
ท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข อนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓๒. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓๔. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บ
 ๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 ๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 ๖. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
- องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ อำเภอคันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 ๒. กองคลัง
 ๓. กองช่าง
 ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าวโดย กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนด เป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นแล้ว มีปริมาณงานมากพอสมควรก็จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ในเบื้องต้นอาจกำหนดได้ดังนี้

๑. การกำหนดภารกิจให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบมี เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการ ชนสง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งาน ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการ ภายในสำนักปลัด ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

๒.กำหนดภารกิจให้กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓.กำหนดภารกิจให้กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

๔.กำหนดภารกิจให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ

ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ งานตรวจสอบภายใน

การกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการ

ตามภารกิจหลักและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ภายในกำหนดระยะเวลา ๓ ปี จึงกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานนิติการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม -งานสาธารณสุข -งานข้อมูล -งานสวัสดิการ -งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานนิติการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม -งานสาธารณสุข -งานข้อมูล -งานสวัสดิการ -งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู
๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน	๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒.กองคลัง(ต่อ) -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.กองคลัง(ต่อ) -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน
	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและภารกิจรองและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
 ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ วันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๘

(ลายเซ็น)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑) (ต่อ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค. จังหวัดชลบุรี
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ วันที่ 26 ส.ค. 2568

(นางสาวกานีชา ทองมูล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเวียงเหนือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเตียงตะวันตก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒				



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ วันที่ 26 ส.ค. 2568

(นางสาวภาณิชา ทองมูล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

เปรียบเทียบเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หมายเหตุ: ขออนุมัติและพิจารณาโดยคณะกรรมการ																
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ขอปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	การะใช้ค่าจ้างที่เห็นขึ้น(๓)					ค่าจ้างรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างคนคิดว่าใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๖๖,๕๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๗,๖๕๐	๔๒,๓๖๐	๔๗,๐๕๐	๕๑,๗๕๐	๕๖,๕๐๐	
งานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๕๐	๓๔,๗๖๐	๓๙,๔๖๐	๔๔,๒๖๐	๔๙,๐๐๐	
งบบริหารส่วนตำบล(๑๑)																
นักสถิติ	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๕๐	๓๗,๖๖๐	๔๒,๓๖๐	๔๗,๐๖๐	๕๑,๗๖๐	
งานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๗,๘๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๖,๐๕๐	๒๗,๖๖๐	๒๙,๓๖๐	๓๑,๐๖๐	๓๒,๗๖๐	
งานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๖๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๖๐	๒๖,๕๖๐	งานเดิม
ทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๕๐	๓๐,๘๖๐	๓๒,๖๖๐	๓๔,๓๖๐	๓๖,๑๖๐	
นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๕๐	๓๐,๘๖๐	๓๒,๖๖๐	๓๔,๓๖๐	๓๖,๑๖๐	
ชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๖๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๖๐	๒๖,๕๖๐	
และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๗,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๖๐	๒๐,๙๖๐	๒๒,๒๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๔,๘๖๐	
นุสรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๖๐	๒๐,๙๖๐	๒๒,๒๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๔,๘๖๐	
นุสรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๑๑,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๖๐	๒๒,๙๖๐	๒๔,๒๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๖,๘๖๐	
ป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๐๐	๒๐,๓๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๐๐	๒๔,๒๐๐	
สาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๕๐	๒๐,๐๕๐	๒๑,๓๕๐	๒๒,๖๕๐	๒๓,๙๕๐	งานเดิม
งานอนามัย																
ทางการเกษตร		๑	๑	๒๔๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๖๐	๒๐,๒๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๖๐	๒๔,๑๖๐	
วัฒนธรรม		๑	๑	๒๖๘,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๐๐	๒๑,๑๐๐	๒๒,๔๐๐	๒๓,๗๐๐	๒๕,๐๐๐	
การงานทั่วไป		๑	๑	๒๒๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๖๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๓,๐๖๐	๒๔,๓๖๐	
ทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๒๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๖๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๓,๐๖๐	๒๔,๓๖๐	
เศรษฐกิจและแผน		๑	๑	๒๒๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๖๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๓,๐๖๐	๒๔,๓๖๐	
การและบรรเทา		๑	๑	๒๒๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๖๐	๒๐,๔๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๓,๐๖๐	๒๔,๓๖๐	

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวน ผู้รับผิดชอบ	จำนวนที่มอบปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ ใช้ในทวาระ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)					หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
																				(๑)	(๒)	

งบบริหารส่วนตำบล(๑)(ต่อ)																				
นางนงนุชการ	-	๑	๑	๑๗๒,๕๒๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นายณัฏฐ์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

นางทองคลั่ง	ตัน	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๘,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๖๗,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๗๗,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

นางทองคลั่ง	ตัน	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๘,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๗,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นางนงนุชการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๘,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระใช้ค่าจ้างยืมที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าจ้างรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒					
															(๑)	(๒)			
คณบดีวิทยาลัยเด็กระวังแดง																			
บุคลากรที่พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการชี้แจงอัตราค่าจ้างจากกรมฯ
		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
นางสาวสมภารภิกขุ		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ผู้ช่วยนางวัน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ฝึก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
บรรณารักษ์		๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
การตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
รวม		๖๒	๕๐	๑๔,๗๐๖,๗๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
การประเมินเงินเดือนแบบอื่น ๑๐%																			
เป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

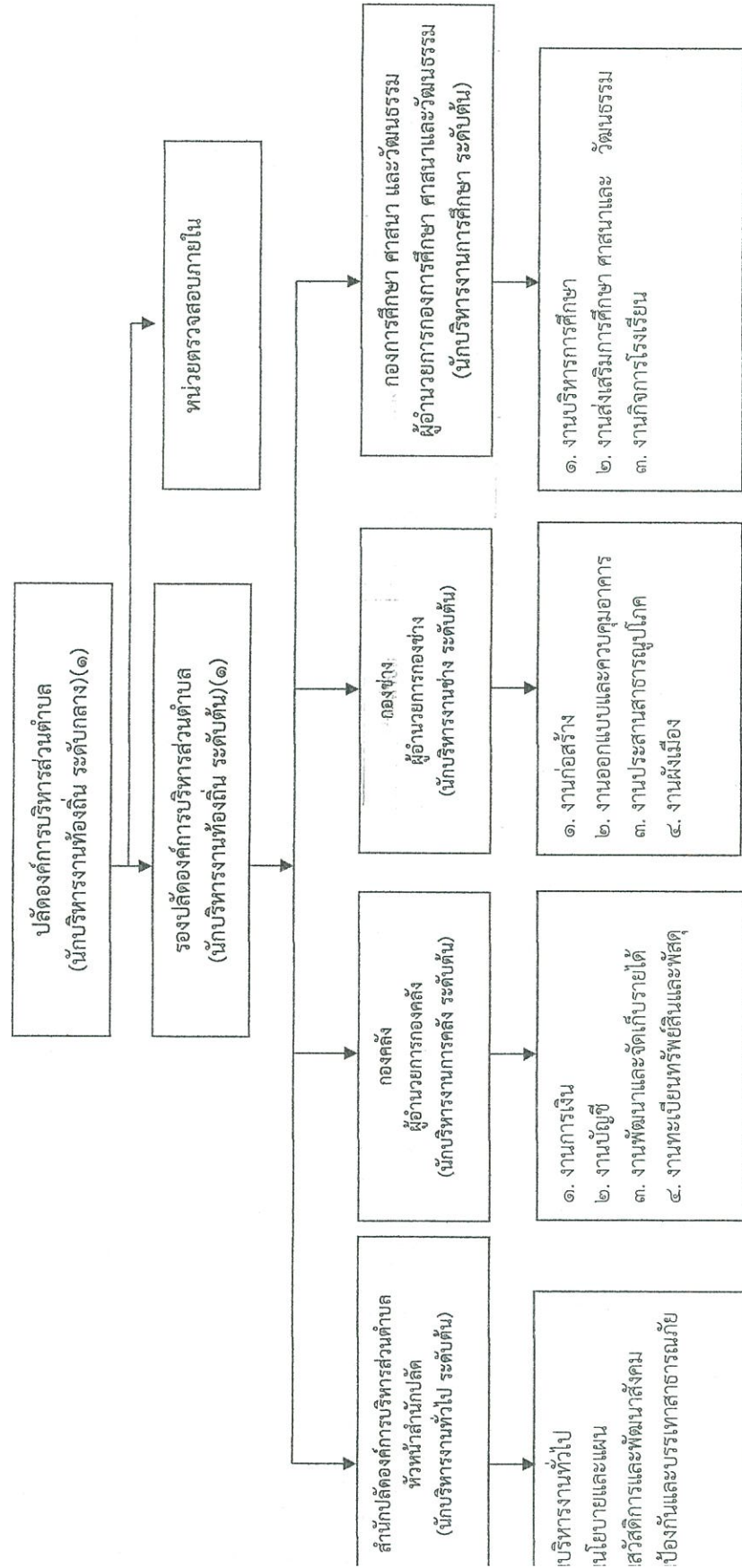
หมายเหตุ - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๔๑,๖๗๐,๕๖๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๔๓,๗๕๓,๕๔๑ บาท

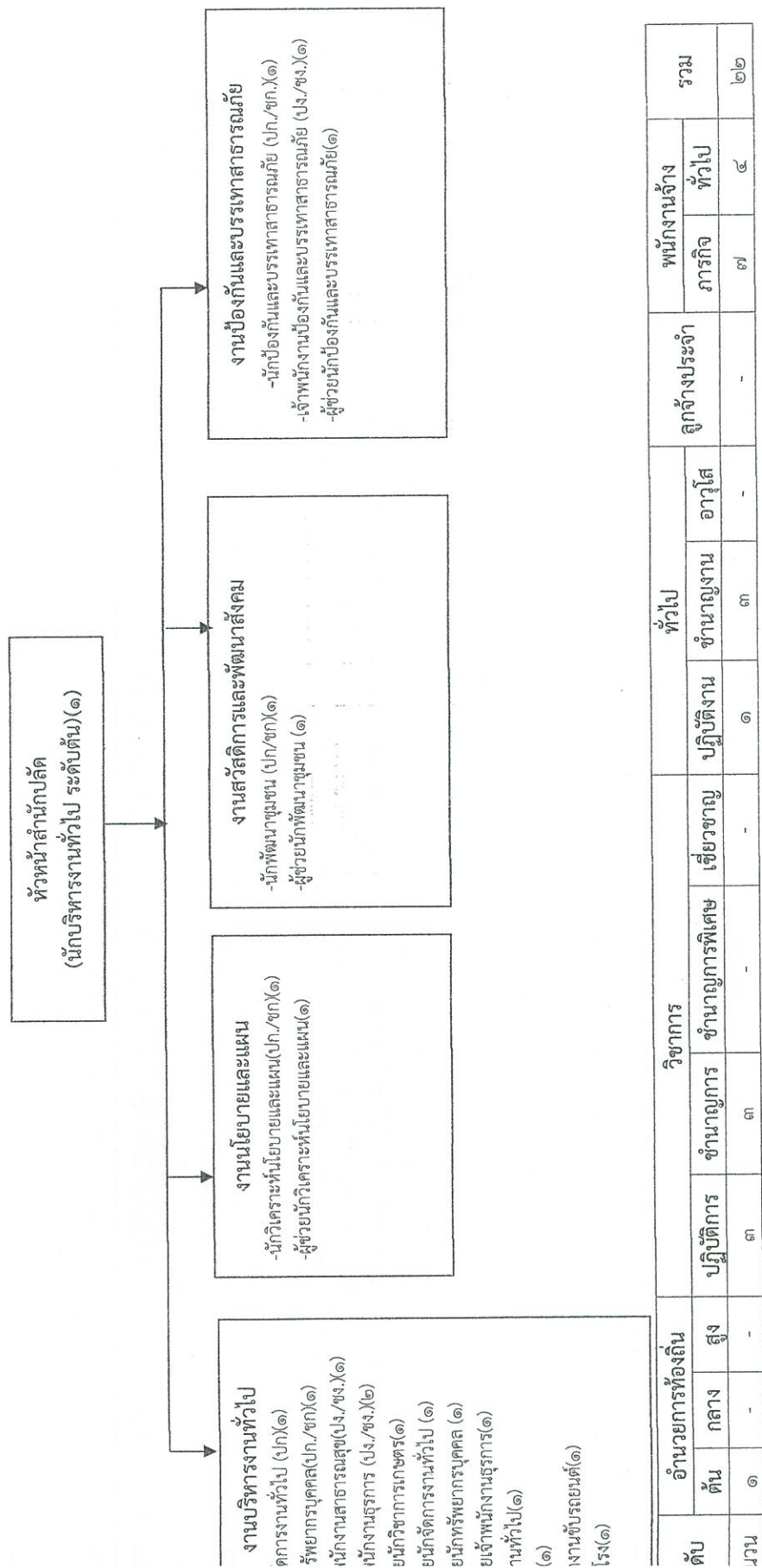
ประมาณการบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๔๕,๙๔๑,๖๓๘ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๔๘,๒๓๘,๗๑๙ บาท

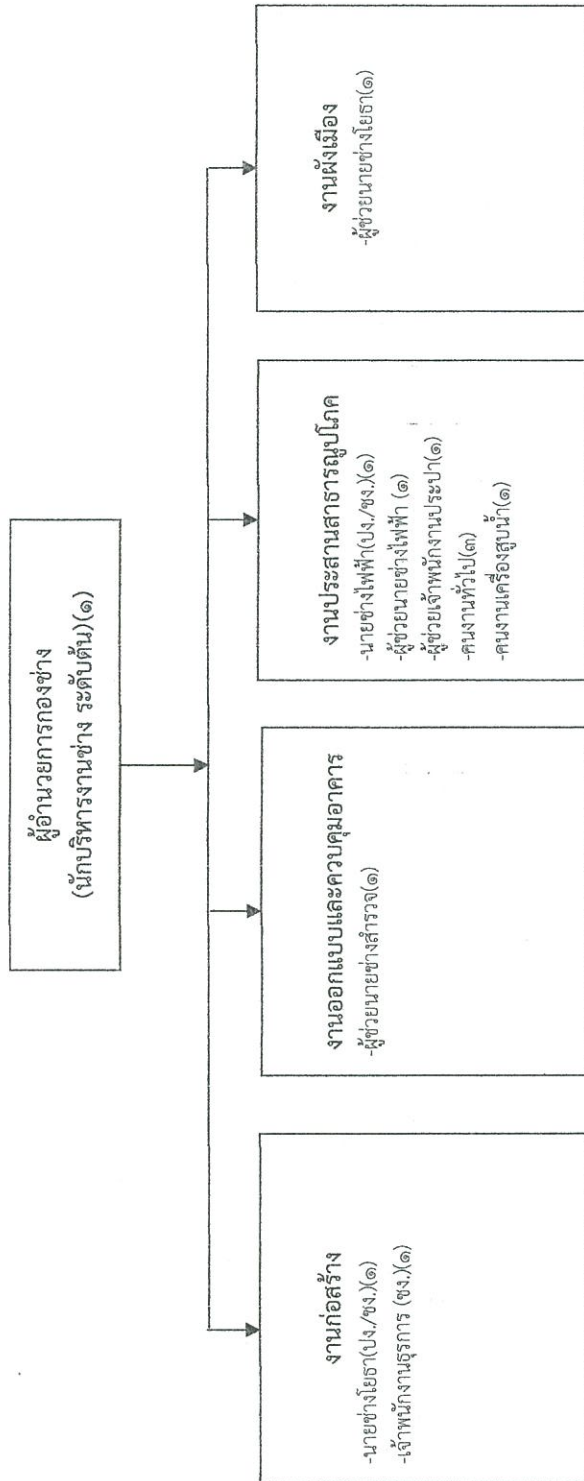
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี ๓



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

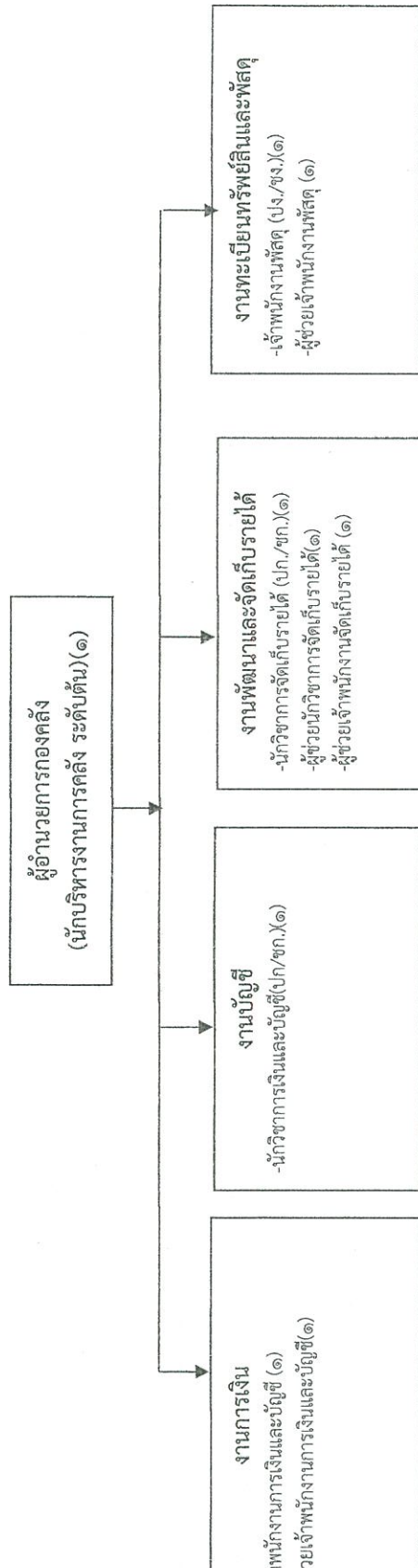


โครงสร้างกองช่าง



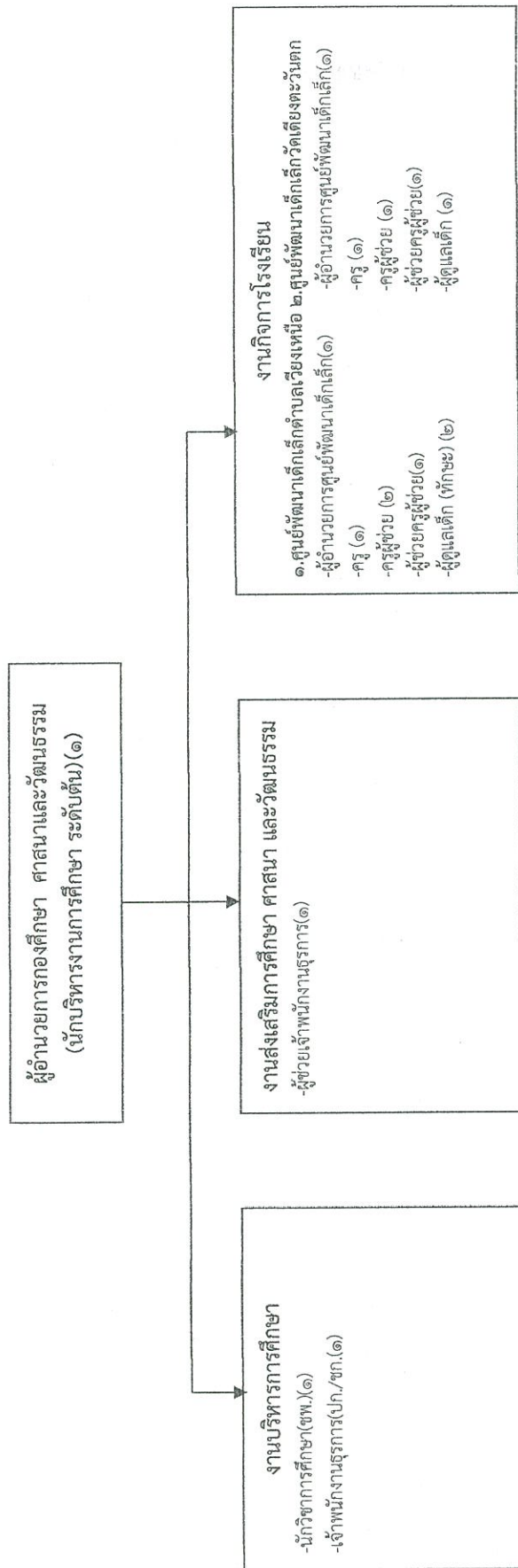
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๔	๔	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



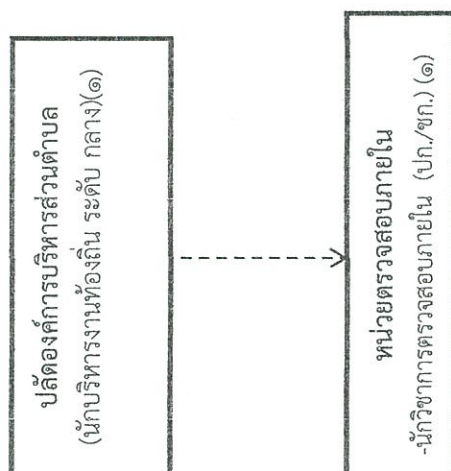
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๔	-	๕	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ปีงบประมาณ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อปต./และ บุคลากรทางการ ศึกษา	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
๒๕๖๖	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๗	๕	๑	๑๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

แสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินตอบแทน	
นายสุภากร ภูริวัฒน์ตรี	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๖,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๙๔,๕๐๐
นายจิรภัต ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	-	๕๕๕,๖๐๐
องค์การบริหารส่วนตำบล										
นายจิรศักดิ์ คุณมาศ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๖๐๐	-	๕๗๒,๖๐๐
นางพิจิตตา แซ่ตั้ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๔๐๗,๘๘๐	-	๔๐๗,๘๘๐
นางสาวอริยา มีแนวแสง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๔๘๓,๑๒๐	-	๔๘๓,๑๒๐
นางกนกวรรณ พชรินทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๔๘๓,๑๒๐	-	๔๘๓,๑๒๐
นายศุภชัย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
นายศุภชัย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๖๐๐	-	๓๕๕,๖๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๒๗,๖๐๐	-	๓๒๗,๖๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๓๓๑,๔๐๐	-	๓๓๑,๔๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๔๓๑,๗๒๐	-	๔๓๑,๗๒๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๘๐๐	-	๒๔๗,๘๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๔๗,๘๐๐	-	๒๔๗,๘๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๘๐๐	-	๒๒๘,๘๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๒๒๗,๘๐๐	-	๒๒๗,๘๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๒๖,๕๐๐	-	๒๒๖,๕๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๖,๕๐๐	-	๒๒๖,๕๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๗๒,๘๒๐	-	๓๗๒,๘๒๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
นางสาวศรี ศรีเชยญาติ										
นางสาวศรี ศรีเชยญาติ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๓,๖๐๐	-	๕๕๕,๖๐๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๗๘,๑๒๐	-	๓๗๘,๑๒๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๔๗๖,๑๒๐	-	๔๗๖,๑๒๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๘๐๐	-	๒๔๗,๘๐๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๔๘,๘๘๐	-	๓๔๘,๘๘๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๒๖,๕๐๐	-	๒๒๖,๕๐๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๗๐	-	๑๖๗,๐๗๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๗,๖๘๐	-	๑๘๗,๖๘๐
นางสาวศิริพร ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๒,๘๐๐	-	๒๐๒,๘๐๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ โดยเป็นไปตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ นอกจากพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ต้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในรูปแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

ที่ ๒๑๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ประกอบด้วยบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | เป็นกรรมการ |
| ๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๘.หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ทั้งนี้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(ลงชื่อ)


(นายวิเชียร ศรีสังขาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม นาคม ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ชั้น ๒

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

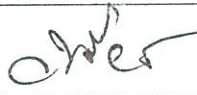
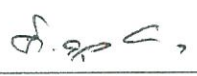
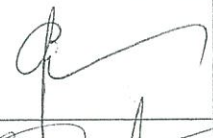
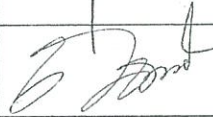
รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		หมายเหตุ
๑.	นายวิเชียร ศรีสังขาล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒.	นายศุภกร กุลวัฒน์ตรี	ปลัดอบต.เวียงเหนือ		กรรมการ
๓.	นายจิรทีปต์ ศรีสวัสดิ์	รองปลัดอบต.เวียงเหนือ		กรรมการ
๔.	นางสุวารี ศรีไชยญาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองช่าง		กรรมการ
๖.	นางสาววิภาวรรณ แก้วยงค์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ พิเศษ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๗.	นางสาวทิพวรรณ กันทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		กรรมการ
๘.	นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๙.	นางสาวณรรธา มีแวแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายวิเชียร ศรีสังขาล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒.	นายศุภกร กุลวัฒน์ตรี	ปลัดอบต.เวียงเหนือ กรรมการ
๓.	นางสุวารี ศรีไชยญาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔.	นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองช่าง กรรมการ
๕.	นางสาววิภาวรรณ แก้วยงค์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ พิเศษ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๖.	นางสาวทิพวรรณ กันทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) กรรมการ
๗.	นางวัชรศักดิ์ คุณมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๘.	นางสาวณธรา มีแวแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายจิรทีปต์ ศรีสวัสดิ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล กรรมการ

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวิเชียร ศรีสังขาล ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุม
ตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นายวิเชียร ศรีสังขาล
(ประธานกรรมการ)

นายวิชิตศักดิ์ คุณมาศ
(เลขานุการ)

นายศุภกร กุลวัฒน์ตรี
(กรรมการ)

เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่

๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ขอให้เลขานุการชี้แจงระเบียบต่อไป

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๓๓๙ ลงวันที่

๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือได้รับแจ้งแนวทางดังกล่าว

จากอำเภอกันทรลักษ์ โดยในการจัดทำแผนในรอบนี้ขอความร่วมมือให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการให้เสร็จเรียบร้อย

แล้วจัดส่งเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษพิจารณาให้

ความเห็นชอบภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามแนวทาง

หนังสือดังกล่าวข้างต้น เพื่อเสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ แล้วครับ

การจัดทำแผนอัตรากำลังทุกครั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องอ้างอิงประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ในการกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรา

ตำแหน่ง ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของ

งาน ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงิน

อุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับ

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี ข้อ ๑๔

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด

อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผน

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ

การใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้

ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรค

หนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้ง

ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. จัดทำได้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| -นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| -ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| -รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| -ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ที่ ๒๑๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา

๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| -นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| -ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| -รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| -หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| -ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

(๒) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี หรือมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๐๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมด

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๖) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

(๗) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๘) ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๙) อัตรารายจ่ายประจำปี

(๑๐) ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

(๑๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

(๑๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

(๑๓) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑๔) กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๓๓๙ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ อย่าง เคร่งครัด

-รับทราบ

มติที่ประชุม
นายวิเชียร ศรีสังขาล
(ประธานกรรมการ)

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณารายละเอียดต่างๆตามทีมงาน การเจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ทั้งนี้ให้เลขานุการได้ให้ข้อมูล อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้คณะกรรมการได้รับทราบอีกครั้งหนึ่งครับ

นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ
(เลขานุการ)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เดิมที่บังคับใช้อยู่ใน ปัจจุบัน มีการกำหนดตำแหน่ง ๑.พนักงานส่วนตำบล ๒๖ อัตรา ๒.พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๗ อัตรา ๓.พนักงาน จำรงตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา ๔.พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)

๑.หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา

๒.นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕.นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง)

๖.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๗.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๙.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑๐.เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรารว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๗.ผู้ช่วยนักป้องกันและภัยพิบัติสาธารณะ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑.ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ยาม จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง (๐๔)

- ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา(อัตราว่าง)
- ๕.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

- ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (อัตราว่าง)
- ๒.นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑.คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (อัตราว่าง ๑ อัตรา)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

- ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)จำนวน ๑ อัตรา (อัตราว่าง)
- ๒.นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

๓.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารสถานศึกษา

๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (อัตราว่าง)

๒.ครู จำนวน ๒ อัตรา

๓.ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (อัตราว่าง ๓ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา

๓.ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ การคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและรายละเอียดอื่นๆ ตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ ทานกรรมการแต่ละท่านเพื่อใช้พิจารณาแล้วครับ

มติที่ประชุม

น.ส.ทิพวรรณ กันทอง

(กรรมการ)

นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ

(กรรมการ)

นายวิเชียร ศรีสังขาล

(ประธานกรรมการ)

-รับทราบ

อยากทราบว่าปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อยู่ที่เท่าไรคะ

จากข้อมูลที่ได้รับจากกองคลังเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งได้ประมาณ การค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (คาดการณ์ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๙)จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๓..๓๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ซึ่งยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กำหนดครับ

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลรายละเอียดต่างๆตามข้อมูลที่เลขานุการได้

นำเสนอแล้วผมขอให้ท่านคณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ว่ามีความเห็นเป็น ประการใด ผมในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ และเป็นประธาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เห็นว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงานตามอำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือแล้ว และเป็นไปตาม แนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๓๓๙ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จึงเห็นควรให้ใช้อัตรากำลังและโครงสร้างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)ในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ คณะกรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นอย่างไรครับ เห็นชอบตามที่ผมเสนอนี้หรือไม่ ขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายวิเชียร ศรีสังขาล
(ประธานกรรมการ)

ระเบียบวาระที่ ๔

นายวิเชียร ศรีสังขาล
(ประธานกรรมการ)

เลิกประชุมเวลา

เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น ลำดับต่อไปจึงได้เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษเพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบต่อไป

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี
กระผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้มาประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน
ทำให้การประชุมครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดการประชุม

๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวณธรา มีแวแสง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....กรรมการ/เลขานุการ

(นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นางสาวทิพวรรณ กันทอง)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นางสาววิภาวรรณ แก้วยงค์)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นายวัชรศักดิ์ คุณมาศ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นางสุวารี ศรีไชยญาติ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)..........กรรมการ

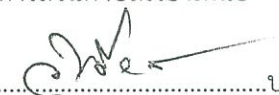
(นายจิรทีปต์ ศรีสวัสดิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

(ลงชื่อ)..........กรรมการ

(นายศุภกร กุลวัฒน์ตรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

(ลงชื่อ)..........ประธานกรรมการ

(นายวิเชียร ศรีสังขาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

