**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

****

**องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๘๘๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.อบต.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐

(นายจรัส แสงพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

****

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

งานการบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

**สารบัญ**

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๑

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๑๕

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ๑๖

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ๑๗

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ๔๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๕

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๕

๑๔. แผนพัฒนาบุคลากร ๕๙

๑๕. ภาคผนวก ๖๖

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผน

ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์**

**๒.๑** **วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๒.๑,๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**๓.๑** **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

**- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการก่อสร้าง การเขียนแบบ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านวิศวกรรมโยธา ก่อสร้าง เขียนแบบ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนำบลภูเวียง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

หมายเหตุ

1. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
2. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
3. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
4. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
    - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง  
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง รองนายกองค์การบริหารส่นตำบลภูเวียง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือ และองต์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๓.๒ .๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

๓.๒.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๓.๓**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| ๒๐ ก.ค.๖๐ | แต่งตั้งคณะทำงาน |  |
| มิถุนายน ๖๐ | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| ส.ค.๖๐ | ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ใกล้เคียง | อบต.บ้านเรือ ,อบต.สงเปือย |
| ส.ค.๖๐ | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี |
| ๑๖ – ๒๒ ส.ค.๖๐ | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา |  |
| ๒๙ ส.ค.๖๐ | ก.อบต.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.๖๐ | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.จ. ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง | ปลายเดือน ก.ย.๖๐ |
| ก.ย.๖๐ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑ ต.ค.๖๐ – ๓๐ ก.ย.๖๓ |
| ต.ค.๖๐ | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | จังหวัดขอนแก่น , อำเภอเมืองขอนแก่น |

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ในภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัมนาตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

* **สภาพปัญหา**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านและไฟฟ้าสู่แหล่งการเกษตรไม่เพียงพอ

๑.๓ ถนนเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพและไม่เพียงพอ

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

๒.๑ ด้านรายได้และการมีงานทำ มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูกาล

๒.๒ ด้านผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ ขาดการรวมกลุ่ม

๒.๓ ด้านการตลาดไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ

**๓. ด้านสังคม**

๓.๑ เกิดช่องว่างผู้มีรายได้มากกับผู้มีรายได้น้อย

๓.๒ เกิดช่องว่างระหว่างวัย

๓.๓ ผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร

๓.๔ เด็กและเยาวชนให้ความสนใจประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและศาสนาน้อย

**๔. ด้านการเมืองการบริหาร**

๔.๑ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๔.๒ ลำห้วยตื้นเขิน ทำให้ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ตลอดปี

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๕.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

**๖. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคเอดส์

๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องโรค เข่น โรคไข้เลือดออก,โรคฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า

เป็นต้น

**๗. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๗.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๗.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

**๘. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

๘.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๘.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

* **ความต้องการของประชาชน**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. , ปรับปรุงถนนเชื่อมหมู่บ้านและถนนสู่แหล่งเกษตร ,

วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ถนนคอนกรีตตเสริมเหล็ก

๑.๔ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพและเพียงพอ

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่ม

๒.๔ ให้ประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

**๓. ด้านสังคม**

๓.๑ ประชาชนมีรายได้

๓.๒ เกิดความสามัคคีระหว่างวัย

๓.๓ ผู้สูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่

๓.๔ เด็กและเยาวชนมีความสนใจประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและศาสนา

**๔. ความต้องการด้านการบริหาร**

๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี

๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

๕.๑ แก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน

๕.๔ รณรงค์ร่วมกันปลูกต้นไม้เพื่อรักษาความสมดุลของธรรมชาติ

**๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

๖.๑ ส่งเสริมโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ,โรคเอดส์ ,ป้องกันและกำจัดยุงลายและ

โรคพิษสุนัข

๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๗. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๗.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วยและก่อสร้างฝายกั้นน้ำ

๗.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**๘. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

๘.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๘.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๘.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์

๘.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน

........แนวทางการแก้ไข

แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม

ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล

อื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน**

**ท้องถิ่น ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือ

ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข

ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน  (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) | ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่  (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) | หมายเหตุ |
| **๑** | **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** | **๑** | **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** |  |
|  | ๑.๑ งานบริหารทั่วไป |  | ๑.๑ งานบริหารทั่วไป |  |
|  | ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน |  | ๑.๒ งานนโยบายและแผน |  |
|  | ๑.๓ งานกฎหมายและคดี |  | ๑.๓ งานกฎหมายและคดี |  |
|  | ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชุน |  | ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชุน |  |
|  | ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  | ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
| **๒** | **กองคลัง** | **๒** | **กองคลัง** |  |
|  | ๒.๑ งานการเงินและบัญชี |  | ๒.๑ งานการเงิน |  |
|  | ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |  | ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |  |
|  | ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน |  | ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |  |
| **๓** | **กองช่าง** | **๓** | **กองช่าง** |  |
|  | ๓.๑ งานก่อสร้าง |  | ๓.๑ งานก่อสร้าง |  |
|  | ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร |  | ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร |  |
| **๔** | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม** | **๔** | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม** |  |
|  | ๔.๑ งานบริหารการศึกษา |  | ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ศพด.บ้าโพนเพ็ก |  |
|  | ๔.๒. งานส่งศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม |  | ๔.๒. งานส่งศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม |  |
|  | ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ศพด.บ้านโพนเพ็ก |  |  |  |
|  | **หน่วยรวจสอบ** |  | **หน่วยรวจสอบภายใน** |  |

**๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)** | **หมายเหตุ** |
| ปลัด อบต. (นบห.ท้องถิ่น กลาง (๑) ) | ปลัด อบต. (นบห.ท้องถิ่น กลาง (๑) ) |  |
| รองปลัด อบต.(นบห.ท้องถิ่น ต้น (๑) ) | รองปลัด อบต.(นบห.ท้องถิ่น ต้น (๑) ) |  |
| **สำนักปลัด อบต.** | **สำนักปลัด อบต.** |  |
| หน.สป. (นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑) | หน.สป. (นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑) |  |
| **งานบริหารทั่วไป** | **งานบริหารทั่วไป** |  |
| จพง.ธุรการชำนาญงาน (๑) | จพง.ธุรการชำนาญงาน (๑) |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) |  |
| พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) |  |
| **งานป้องกันและบรรเทาสารธารณภัย** | **งานป้องกันและบรรเทาสารธารณภัย** |  |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสารธารณภัยปฏิบัติงาน (๑) | จพง.ป้องกันและบรรเทาสารธารณภัยปฏิบัติงาน (๑) |  |
| ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสารธารณภัย (๒) | ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสารธารณภัย (๒) |  |
| **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** | **งานนโยบายและแผน** |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) |  |
| ผู้ช่วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) | ผู้ช่วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) |  |
| **งานกฎหมายและคดี** | **งานกฎหมายและคดี** |  |
| นิติกรชำนาญการ (๑) | นิติกรชำนาญการ (๑) |  |
| **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** | **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** |  |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) |  |
| **กองคลัง** | **กองคลัง** |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับด้น) (๑) | ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับด้น) (๑) |  |
| **งานการเงินและบัญชี** | **งานการเงิน** |  |
| นักวิชาการเงินและการบัญชีชำนาญการ (๑) | นักวิชาการเงินและการบัญชีชำนาญการ (๑) |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)** | **หมายเหตุ** |
| **งานพัสดุและทรัพย์สิน** | **งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน** |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑) | ว่าง |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑) |  |
| **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** | **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๑) | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๑) |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑) |  |
| **กองช่าง** | **กองช่าง** |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) |  |
| **งานก่อสร้าง** | **งานก่อสร้าง** |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) | **ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)** |  |
| **งานออกแบบและงานควบคุมอาคาร** | **งานออกแบบและงานควบคุมอาคาร** |  |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) | **ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)** | ว่าง (ยุบเลิก) |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา ระดับต้น (๑) ) | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม(นบห.งานการศึกษา อำนวยการ ระดับต้น (๑) ) |  |
| **งานบริหารงานการศึกษา** | **งานบริหารการศึกษา ศพด.บ้านโพนเพ็ก**  ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)  ๒ ผู้ดูแลเด็ก (๑) |  |
| **งานส่งเสริมการศึกษา** | **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม** |  |
| นักวิชาการศึกษา วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) | นักวิชาการศึกษา วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) | ว่าง |

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

**๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค**

**๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี**

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์**

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

**เป้าหมายการพัฒนาประเทศ**

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะ ที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

**กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒** ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

**๑.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์**

**๒.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**

**๓.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**

**๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

**๕.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง**

**๖.ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ**

**๗.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์**

**๘.ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม**

**๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ**

**๑๐.ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค**

**๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด**

**แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

**๑.๔ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง**

**(ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์)**

**วิสัยทัศน์**

“เพิ่มผลิตภาพพืชเศรษฐกิจหลัก (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) อุตสาหกรรม การค้า การบริการ การท่องเที่ยว และการลงทุนสู่สากล”

**เป้าประสงค์ (เชิงวิสัยทัศน์)**

เพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์และการพัฒนากลุ่มจังหวัดที่พึงปรารถนาในระยะยาว ๔ ปีจึงได้กำหนด เป้าหมายหลักในการพัฒนากลุ่มจังหวัดไว้ดังนี้

๑) เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักให้ได้มาตรฐาน

๒) เพิ่มมูลค่าการค้า การลงทุน การแปรรูปพืชเศรษฐกิจ

๓) พัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔) เตรียมความพร้อมกลุ่มจังหวัดในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**ตัวชี้วัด**

๑) ร้อยละผลผลิตเฉลี่ยต่อไร่ที่เพิ่มขึ้น

๒) ร้อยละของจำนวนแปลงที่ได้รับการรับรอง GAP

๓) ร้อยละมูลค่าภาคการค้าการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

๔) ร้อยละรายได้จากการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดที่เพิ่มขึ้น

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การค้า พืชเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การบริการ การลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรม ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

**๑.๕) แผนพัฒนาจังหวัด**

**วิสัยทัศน์**

“ขอนแก่นเมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการบริการของกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มน้ำโขง”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดขอนแก่น ฉบับทบทวน (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและมีความสามารถทางการแข่งขัน**

กลยุทธ์ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการเพิ่มมูลค่าภาคเกษตร

กลยุทธ์ ๒ เพิ่มขีดความสามารถทางกรแข่งขัน OTOP และ SMEs

กลยุทธ์ ๓ เพิ่มขีดความสามารถภาคการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ**

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษาพื้นฐานและขยายโอกาส

กลยุทธ์ ๓ สร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคมอยู่ยืน

กลยุทธ์ ๔ อนุรักษ์ สร้างสรรค์ สืบสาน ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

กลยุทธ์ ๑บริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและยั่งยืน

กลยุทธ์ ๒ สร้างสังคมและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓ อนุรักษ์และฟื้นทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

กลยุทธ์ ๑สร้างความปรองดอง สมานฉันท์และส่งเสริมประชาธิปไตย

กลยุทธ์ ๒ รักษาความมั่นคงและความสงบ

กลยุทธ์ ๓ ป้องกันปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

กลยุทธ์ ๔ พัฒนาศักยภาพการริหารจัดการภัยธรรมชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มน้ำโขง**

กลยุทธ์ ๑เพิ่มศักยภาพโครงข่ายการคมนาคมขนส่งในการเชื่อมโยงกลุ่มประเทศอนุภาค

ลุ่มน้ำโขง

กลยุทธ์ ๒ เพิ่มคุณภาพภาคบริการให้ได้มาตรฉานระดับสากล

กลยุทธ์ ๓ เสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศในกลุ่มภูมิภาคลุ่มน้ำโขงนานาชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบริหารภาครัฐ**

กลยุทธ์ ๑ส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร

กลยุทธ์ ๓ เพิ่มขีดสรรมถนะของบุคลากรให้พร้อมรับารเปลี่ยนแปลง

**๑.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น**

**วิสัยทัศน์**

“ขอนแก่นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเมืองหลักเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและศักยภาพพลเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างเสริมสุขภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างเสริมทุนทางสังคมให้เข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน

ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารภาครัฐ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

**๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง)**

**๒.๑ วิสัยทัศน์**

“ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข”

**๒.๒ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสังคมให้น่าอยู่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมเพื่อการแข่งขัน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๒.๓ เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนมีอาชีพรายได้เพียงพอเหทาะสมสำหรับการดำรงชีพ

๓. บริการสังคมและบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔. สร้างศักยภาพทางการศึกษาและทักษะวิชาชีพแก่ประชาชนทั้งวัยทำงานและวัยศึกษา

๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

**๒.๔ ตัวชี้วัด**

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

**๒.๕ ค่าเป้าหมาย**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** |
| **๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม** | โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ |
| **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต** | การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ |

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** |
| **๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมเพื่อการแข่งขัน** | สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยจัดตั้งกลุ่มอาชีพ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพพร้อมทั้งควบคุมดูแลบริหารด้านการเงินเพื่อให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ |
| **๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ |

**๒.๖ กลยุทธ์**

**๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม**

***๑.๑*** พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ ครอบคลุมทุกช่วงวัยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๒ เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามแก่เด็กและเยาวชน

๑.๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุขการป้องกันและควบคุมโรคการรักษาพยาบาลการฟื้นฟูสมรรถนะทางด้านร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

๑.๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อออกกำลังกาย

**๒. การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่**

๒.๑ พัฒนาและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและระบบการให้บริการขนส่งมวลชน

๒.๒ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบและเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๒.๓ พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม

๒.๔ พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หมู่บ้าน/ชุมชนปลอดยาเสพติดและปลอดอบายมุข

๒.๖ การพัฒนาการบริหารงานภาครัฐ

**๓. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน**

๓.๑ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์และ

**๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

**๔.๑** อนุรักษ์ ฟื้นฟูและเพิ่มพื้นที่ป่าและป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์

๔.๒ พัฒนาฟื้นที่แหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและมลพิษ

**๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์

**๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มุ่งพัฒนา ๔ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

**๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

**๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| ๑. มีลำน้ำบองไหลผ่านหมู่บ้านในพื้นที่ อบต.เป็นแหล่งน้ำ  ตามธรรมชาติสามารถนำน้ำขึ้นมาเพื่อการเกษตรได้  ๒.มีสถานที่สักการบูชา เพื่อยึดเหนี่ยวทางจิตใจ คือ มีศาลเจ้าจอมนรินทร์(ปากช่อง) ใช้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้  ๓. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของ  ท้องถิ่นไว้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนา  ภายในตำบล  ๔.ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถใน  เกณฑ์ดีสามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชน และสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้  ๕.ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ หลายกลุ่ม มีการจัดตั้งกลุ่มเป็นสหกรณ์  มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง  ๖. มีทางหลวงแผ่นดิน ๒๑๓๓ ผ่าน และมีรถประจำทางวิ่งตลอดวัน | ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีเขตพื้นที่ติดกับลำน้ำบอง และเป็นที่ราบลุ่มทำให้เกิดน้ำ  ท่วมในฤดูน้ำหลาก เป็นเหตุให้เกิดน้ำท่วมพืชผลทางเกษตรของเกษตรกรได้รับความเสียหายและบางปีฝนไม่ตกตามฤดูกาลทำให้เกิดภัยแล้ง  ๒.พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดอน สภาพดินเป็นดินเหนียวและดินทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์  และดินเค็มเป็นบางพื้นที่ มีป่าเสื่อมโทรม สภาพโดยทั่วไปแห้งแล้ง พื้นที่ทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควรความขัดแย้งภายในหมู่บ้าน ตำบล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา  ๓ ยังไม่มีตลาดรับรองผลิตภัณฑ์  ๔ อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่เมืองใหญ่  ๕ รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง  ๖ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน |

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| ๑.รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น  มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรงบประมาณการ  ตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเองการโอนโครงการ/งาน  ของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล  ดำเนินการแทน  ๒.การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะ  ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหาร  ส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมอง  ปัญหาในภาพรวมมากขึ้น  ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระใน  การบริหารงบประมาณทำให้เกิดความ  คล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน  ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อยู่ในเขตอำเภอ  ที่จจังหวัดให้ความสนใจในการแก้ปัญหาภัย  ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีเส้นทางการ  คมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้า  และการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวก  ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ มีศาลเจ้าจอมนรินทร์(ปากช่อง) | ๑.ค่านิยมเยาวชนอนาคตของตำบลมีแนวโน้ม ฟุ่มเฟือย ให้ความสำคัญความเป็น ไทยน้อย  ๒. สนใจอารยะธรรมต่างชาติมากขึ้น  ๓ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น  ๔ ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง  ๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด  ๖ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ |

**๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง**

**๓.๒.๑** **การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.**

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ

- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว

- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

**๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.**

**AEC** หรือ**Asean Economics Community** คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย **AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ**

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน  
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง  
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม**

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และอาจมี แรงงานต่างด้าวเช่น พม่า ลาว เขมร ฯปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนนั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

**๒. การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

**๓. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน**

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดรองรับ

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีทรัพยากรน้ำ คือลำน้ำบอง และป่าสาธารณะเล็กน้อย การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวด้อมจะเน้นการปลูกจิตสำนึกและการบริหารจัดการปัญหาขยะ เป็นต้น

**ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

“**ประชาชนอยู่ดี**

**กินดี**

**และมีความสุข”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสังคมให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมเพื่อการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ( ปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่

มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔ นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗. ผู้ช่วยนักที่วิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑๐. พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๑. คนงานทั่วไป(จ้างเหมาบริการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๒. ยาม(จ้างเหมาบริการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร

ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น ( นักบริหารงานคลัง ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง(ว่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าทีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรมการ

จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ( นักบริหารงานช่าง ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)(ยุบตำแหน่ง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน

ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจ กรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (นักบริหารการศึกษา ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (ว่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. พี่เลี้ยงเด็ก (จ้างเหมาบริการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

อบต.ภูเวียง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่

งบประมาณปี ๒๕๗-๒๕๖๐ ดังนี้

สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)

1. **สรุปผลการดำเนินงานตามงบประมาณที่ได้รับและการเบิกจ่ายงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐**

**๑.๑ สรุปสถานการณ์การพัฒนา การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ**

จากข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง หรือภาษาอังกฤษเรียกว่า Electronic Local Administrative Accounting System (e-LAAS) สรุป การตั้งงบประมาณ และรายรับรายจ่ายจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ รายละเอียด ดังนี้

**ปีงบประมาณ ๒๕๕๗**

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๙๖๕,๔๖๐.๔๒ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๗๕๘,๐๓๑.๘๗ บาท

**ปีงบประมาณ ๒๕๕๘**

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๑๗,๔๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๑๗,๔๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๙๑๙,๒๕๔.๔๓ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๘๕๖,๕๙๖.๒๕ บาท

**ปีงบประมาณ ๒๕๕๙**

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๘๒๐,๐๙๕.๗๑ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๑๔๖,๐๗๖.๒๙ บาท

**ปีงบประมาณ ๒๕๖๐**

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

**๑.๒ การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ**

**๑.๒.๑ เชิงปริมาณ**

นายจรัส แสงพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ในการประชุมสภาฯ สมัยสามัญที่ ๔ ครั้งที่ ๑ประจำปี ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **จำนวนโครงการ**  **ที่ปรากฏอยู่ในแผน** | **จำนวนโครงการ**  **ที่ได้ปฏิบัติ** |
| ๑.ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม | ๗๗ศรษฐกิจฯมว่าคณะผู้บริหาร ส.อบต. | ๒๓ |
| ๒.ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ | ๖๕ | ๓๘ |
| ๓.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน | ๑๕ | ๕ |
| ๔.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ | ๗ | ๑ |
| **รวม** | **๑๖๔** | **๖๗** |

**สรุป จำนวนโครงการที่กำหนดไว้ในแผนสามปี เฉพาะปี ๒๕๕๘ กำหนดไว้ ๑๖๔ โครงการ ปฏิบัติได้จริง ๖๗ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๒**

**๑.๒.๒ เชิงคุณภาพ**

นายจรัส แสงพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ในการประชุมสภาฯ สมัยสามัญที่ ๔ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ธันวาคม ดังนี้

**ปัญหาอุปสรรคที่พบในการประเมินฯ**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม ตั้งไว้ในแผนพัฒนา จำนวน ๗๗ โครงการ แต่ปฏิบัติได้ ๒๓ โครงการ ถือว่านำไปสู่การปฏิบัติได้น้อย

**การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ตรวจพบ**

๑ โดยภาพรวมแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงค่อนข้างน้อย ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคม ตั้งไว้ในแผนพัฒนา จำนวน ๗๗ โครงการ แต่ปฏิบัติได้ ๒๓ โครงการ ถือว่านำไปสู่การปฏิบัติได้น้อย ควรแก้ไขปัญหาโดยมอบหมายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอันได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน จัดทำแผนให้อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงด้านงบประมาณ กล่าวคือ ไม่ควรกำหนดโครงการในแผนมากเกินกว่าสถานะทางการคลังของ อบต.

๒ จากแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ ข้อ ๒.๓ กำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำโครงการในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) เฉพาะปี ๒๕๕๘ มาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ จึงไม่ได้คะแนน จากตัวชี้วัดนี้ จะเห็นได้ว่า อบต.ภูเวียง นำแผนปี ๒๕๕๘ ไปปฏิบัติได้ ๖๗ โครงการจากที่ตั้งไว้ในแผน ๑๖๔ โครงการ คิดเป็น ร้อยละ ๔๐.๑๒ ซึ่งจะได้คะแนนประเมินจากกรมส่งเสริมฯ จำนวน ๐ คะแนน ดังนั้น คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาฯ จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงไม่ควรกำหนดโครงการในแผนมากเกินกว่าสถานะทางการคลังของ อบต. หรือเพิ่มร้อยละการปฏิบัติได้มากขึ้นก็จะเป็นการดี

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน**

๑. ในปีต่อไปการออกแบบแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนควรมีข้อคำถามปลายเปิดเพิ่มขึ้นมา

๒. โครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานถ้าเป็นไปได้ควรดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์หลายประการ เช่น หลีกเลี่ยงการก่อสร้างในฤดูฝน

๓. ควรรณรงค์เสริมสร้างและให้ความรู้ความเข้าใจแก่ราษฎรในกระบวนการจัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

**๒.ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘)**

**๒.๑ ผลที่ได้รับหรือผลที่สำคัญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **จำนวนโครงการ**  **ที่ปรากฏอยู่ในแผน** | **จำนวนโครงการ**  **ที่ได้ปฏิบัติ** |
| ๑.ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม | ๗๗ศรษฐกิจฯมว่าคณะผู้บริหาร ส.อบต. | ๒๓ |
| ๒.ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ | ๖๕ | ๓๘ |
| ๓.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน | ๑๕ | ๕ |
| ๔.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ | ๗ | ๑ |
| **รวม** | **๑๖๔** | **๖๗** |

**๒.๒ ผลกระทบ**

ทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงได้รับการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพตามสมควรแต่สถานะทางการเงินและการคลังของ อบต.ภูเวียง

**๓.สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐**

**ปัญหาอุปสรรคที่พบในการประเมินฯ**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม ตั้งไว้ในแผนพัฒนา จำนวน ๗๗ โครงการ แต่ปฏิบัติได้ ๒๓ โครงการ ถือว่านำไปสู่การปฏิบัติได้น้อย

**การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ตรวจพบ**

๑. โดยภาพรวมแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงค่อนข้างน้อย ตั้งไว้ในแผนพัฒนา จำนวน ๑๐๔ โครงการ แต่ปฏิบัติได้ ๗๑ โครงการ ถือว่านำไปสู่การปฏิบัติได้น้อย ควรแก้ไขปัญหาโดยมอบหมายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอันได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน จัดทำแผนให้อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงด้านงบประมาณ กล่าวคือ ไม่ควรกำหนดโครงการในแผนมากเกินกว่าสถานะทางการคลังของ อบต.

๒. จากแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ ข้อ ๒.๓ กำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำโครงการในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) เฉพาะปี ๒๕๖๐ มาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ จึงจะได้ จากตัวชี้วัดนี้ จะเห็นได้ว่า อบต.ภูเวียง นำแผนปี ๒๕๖๐ ไปปฏิบัติได้ ๗๑ โครงการจากที่ตั้งไว้ในแผน ๑๐๔ โครงการ คิดเป็น ร้อยละ ๖๘.๒๗ ซึ่งจะได้คะแนนประเมินจากกรมส่งเสริมฯ ดังนั้น คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาฯ จึงเห็นควรให้แก้ไขระดับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานะทางการเงินและการคลังของ อบต.ภูเวียงหรือเพิ่มร้อยละการปฏิบัติได้มากขึ้นก็จะเป็นการดี

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **๒๕๖๐** | |
| **จำนวนโครงการ** | **งบประมาณ** |
| การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม | ๓๓ | ๒,๖๓๕,๐๐๐ |
| การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ | ๕๘ | ๙,๒๒๕,๐๐๐ |
| การพัฒนาเศรษบกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน | ๑ | ๒๐,๐๐๐ |
| การบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน | ๑๒ | ๔,๔๔๐,๐๐๐ |
| **รวม** | **๑๐๔** | **๑๖,๓๒๐,๐๐๐** |

**มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๗๑ โครงการ ดังนี้**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **๒๕๖๐** | |
| **จำนวนโครงการ** | งบประมาณ |
| การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม | ๓๐ | ๕,๗๘๐,๑๔๐ |
| การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ | ๔๐ | ๔,๖๓๓,๖๐๐ |
| การพัฒนาเศรษบกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน | - | - |
| การบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน | ๑ | ๑๐,๐๐๐ |
| รวม | ๗๑ | ๑๐,๔๒๓,๗๔๐ |

**สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ยุทธศาสตร์ | ๒๕๖๐ | | ๒๕๖๐ | |
| จำนวน | งบประมาณ | จำนวน  ตามข้อบัญญัติ | งบประมาณ |
| การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม | ๓๓ | ๒,๖๓๕,๐๐๐ | ๓๐ | ๕,๗๘๐,๑๔๐ |
| การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่ | ๕๘ | ๙,๒๒๕,๐๐๐ | ๔๐ | ๔,๖๓๓,๖๐๐ |
| การพัฒนาเศรษบกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน | ๑ | ๒๐,๐๐๐ | - | - |
| การบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน | ๑๒ | ๔,๔๔๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๐,๐๐๐ |
| **รวม** | **๑๐๔** | **๑๖,๓๒๐,๐๐๐** | ๗๑ | ๑๐,๔๒๓,๗๔๐ |

คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด = จำนวนโครงการที่จัดทำ X ๑๐๐

จำนวนโครงการทั้งหมด

= ๗๑ X ๑๐๐

๑๐๔

= **๖๘.๒๗**

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

**สำนักปลัด**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| งาน | ปริมาณ  (เรื่อง) | ระยะเวลา  ปฏิบัติงาน  (ชม.) | ค่าเฉลี่ย  (ชม.) | หมายเหตุ |
| ๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป | ๓๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๒๒ |  |
| ๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ | ๔๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓๓ |  |
| ๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน | ๔๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๒๙ |  |
| ๔. งานนโยบายและแผน | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ | ๔๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓๓ |  |
| ๖. งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ | ๔๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๒๙ |  |
| ๗. งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ | ๘๐๔ | ๑,๓๘๐ | ๐.๕๘๕ |  |
| ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๔ |  |
| ๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน | ๑๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๙ |  |

**กองคลัง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| งาน | ปริมาณ  (เรื่อง) | ระยะเวลา  ปฏิบัติงาน  (ชม.) | ค่าเฉลี่ย  (ชม.) | หมายเหตุ |
| ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ | ๘๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๕๘ |  |
| ๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย | ๖๐๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๔๓๕ |  |
| ๓. งานการจัดเก็บรายได้ | ๑,๑๗๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๘๔๙ |  |
| ๔. งานการเงินต่างๆ | ๑๒๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๘๗ |  |
| ๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง | ๓๐๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๒๑๗ |  |
| ๖. งานทะเบียนพาณิชย์ | ๒๔ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๗ |  |
| ๗. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น | ๙๖ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๗๐ |  |

**กองช่าง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| งาน | ปริมาณ  (เรื่อง) | ระยะเวลา  ปฏิบัติงาน  (ชม.) | ค่าเฉลี่ย  (ชม.) | หมายเหตุ |
| ๑. งานสำรวจโครงการ | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๒. งานออกแบบ | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๓. งานปริมาณราคา | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๕. งานก่อสร้างถนน | ๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๔ |  |
| ๖. งานซ่อมแซมถนน | ๑๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๗ |  |
| ๗. งานขยายเขตไฟฟ้า | ๑๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๙ |  |
| ๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า | ๕๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓๖ |  |
| ๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน | ๓๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๒๒ |  |

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| งาน | ปริมาณ  (เรื่อง) | ระยะเวลา  ปฏิบัติงาน  (ชม.) | ค่าเฉลี่ย  (ชม.) | หมายเหตุ |
| ๑. งานวางแผนงานการศึกษา | ๖ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๔ |  |
| ๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา | ๑๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๗ |  |
| ๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล | ๑๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๙ |  |
| ๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา | ๑๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๙ |  |
| ๕. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น | ๑๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๑๑ |  |
| ๖. งานเกี่ยวกับการกีฬา | ๓ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๐๒ |  |

เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ที่อยู่ในกลุ่ม / ขนาดเดียวกัน ตามข้อแนะนำของ ก.อบต. จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็น อบต.ขนาดกลาง รายได้อยู่ระหว่าง ๑๕-๒๐ ล้านบาท

ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๙๖๕,๔๖๐.๔๒ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๗๕๘,๐๓๑.๘๗ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๑๗,๔๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้๑๗,๔๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๙๑๙,๒๕๔.๔๓ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๘๕๖,๕๙๖.๒๕ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ๑๗,๘๒๐,๐๙๕.๗๑ บาท

รายจ่ายจริง ๑๕,๑๔๖,๐๗๖.๒๙ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ตั้งงบประมาณรายรับไว้ ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายไว้ ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ บาทปี

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ได้กำหนดส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ ส่วน

ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** |
| ปลัด ท้องถิ่น( นักบริหารงานท้องถิ่น บริหาร ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| รองปลัดท้องถิ่น( นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| สำนักปลัด อบต.  หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานบริหารงานทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานนโยบายและแผน |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการ ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานกฎหมายและคดี |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นิติกร วิชาการ ระดับ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักพัฒนาชุมชน วิชาการ ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| กองคลัง  ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานการ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี วิชาการ ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ทั่วไป ระดับ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | -๑ | - | - | ว่างยุบ |
| กองช่าง  ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานก่อสร้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานออกแบบและควบคุมอาคาร |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานบริหารงานการศึกษา ศพด.บ้านโพนเพ็ก |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก วิชาการ ระดับ คศ.๑/คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการศึกษา วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| รวม | ๒๗ | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | +๑ | - | - |  |

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

๙.๑แบบวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

ประมาณการรายจ่ายประจำปีให้ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัตที่ได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายจ่ายจายตามเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ไม่รวมเงินเดือนครู) รวม ๒๕,๘๓๐,๐๐๐ บาท ๒๕,๘๓๐,๐๐๐ ๒๘.๘๑ ๒๘.๔๐ ๒๘.๐๐

ข้อมูลเปรียบเทียบในการตั้งงบประมาณตามข้อแนะนำของกระทรวงมหาดไทย

รายจ่ายจายตามเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ไม่รวมเงินเดือนครู) รวม ๒๗,๑๒๑,๕๐๐ บาท ๒๗,๑๒๑,๕๐๐

รายจ่ายจายตามเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ไม่รวมเงินเดือนครู) รวม ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ บาท ๒๘,๔๗๗,๕๗๕

ให้ประมาณการรายรับได้ปีละไม่เกิน ๕%

**๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปีงบประมาณ | ประมาณการรายรับ | ประมาณการรายจ่าย | หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา  (กรณีมีโรงเรียนในสังกัด) | ประมาณการรายจ่ายประจำที่นำมาคำนวณตามมาตรา ๓๕ | ภาระค่าใช้จ่าย | | | คิดเป็น  ร้อยละ |
| เงินเดือนพนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง | ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% | รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น |  |
| ๒๕๖๑ | ๒๕,๘๓๐,๐๐๐ | ๒๕,๘๓๐,๐๐๐ |  | ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ | ๖,๒๐๑,๑๘๐ | ๑,๒๔๐,๒๓๖ | ๗,๔๔๑,๔๑๖ | ๒๘.๘๑ |
| ๒๕๖๒ | ๒๗,๑๒๑,๕๐๐ | ๒๗,๑๒๑,๕๐๐ |  | ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ | ๖,๔๑๖๙,๘๒๐ | ๑,๒๘๓,๙๖๔ | ๗,๗๐๓,๗๘๔ | ๒๘.๔๐ |
| ๒๕๖๓ | ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ | ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ |  | ๒๘,๔๗๗,๕๗๕ | ๖,๖๔๔,๕๘๐ | ๑,๓๒๘,๙๑๖ | ๗,๙๗๓,๔๙๖ | ๒๘.๐๐ |

#### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

ปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)

รองปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)

สำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานศึกษา ต้น)

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง )

กองคลัง

(นักบริหารงานคลัง ต้น)

- งานบริหารทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานกฎหมายและคดี

- งานสวัสดิการและพัฒนา

ชุมชน

- งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

3 งา

- งานบริหารการศึกษาปฐมวัย ศพด.บ้านโพนเพ็ก

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒธรรม

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบและควบคุม อาคาร

- งานการเงิน

-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**โครงสร้างของสำนักปลัด อบต..ภูเวียง**

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

งานกฎหมายและคดี

งานนโยบายและแผน

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานบริหารทั่วไป

- จพง.ธุรการ ชำนาญงาน (๑) -นิติกร ชำนาญการ(๑) - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑) - จพง.ป้องกันฯชำนาญงาน (๑)

- ผช.จพง.ธุรการ (๑) และแผน ชำนาญการ (๑) - ผช.จพง.ป้องกันฯ (๒)

- ผช.นักวิเคราะห์ฯ(๑)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ/จำนวน | ประเภทอำนวยการ | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | | | รวม |
| ระดับ | กลาง | ต้น | ชกพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๑ | ๑ | - | ๔ | ๑ | ๑๑ |

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ต้น (๑))

งานการเงิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ(๑) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน(๑) - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)(ว่าง)

- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) - ผช.จพง.พัสดุ (๑)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ/จำนวน | ประเภทอำนวยการ | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | | | รวม |
| ระดับ | กลาง | ต้น | ชกพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๓ | - | ๖ |

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

( นักบริหารงานช่าง ต้น (๑))

งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร

* ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง (ยุบ) )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ/จำนวน | ประเภทอำนวยการ | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | | | รวม |
| ระดับ | กลาง | ต้น | ชกพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๒ |

**โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

(นักบริหารงานการศึกษา ต้น (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานบริหารงานการศึกษา

ศพด.บ้านโพนเพ็ก

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) (ว่าง ) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ/จำนวน | ประเภทอำนวยการ | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | | | รวม |
| ระดับ | กลาง | ต้น | ชกพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ | - | ๓ |

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.

**แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนาพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภูเวียง ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรา กำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ดำเนินการสำรวจความต้องการในฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

เพศ 🞏 ชาย 🞏 หญิง

อายุ 🞏 ๒๑-๓๐ ปี 🞏 ๓๑-๔๐ ปี 🞏 ๔๑-๕๐ ปี 🞏 ๕๑ ปีขึ้นไป

การศึกษา 🞏 มัธยมต้น 🞏 มัธยมปลาย 🞏 ปวช. 🞏 ปวส. / ปวท.

🞏 อนุปริญญา 🞏 ปริญญาตรี 🞏 ปริญญาโท 🞏 สูงกว่าปริญญาโท

สถานภาพ 🞏 พนักงานส่วนตำบล 🞏 ลูกจ้างประจำ 🞏 พนักงานจ้าง

**ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม**

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ ( เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ )

🞏 การใช้คอมพิวเตอร์โปรมแกรม ระบุ............................................

🞏 ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ...............................................

🞏 พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

🞏 การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

🞏 อื่น ๆ ระบุ .............................................................................

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม ( เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ )

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 ตุลาคม

🞏 พฤศจิกายน

🞏 ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 มกราคม

🞏 กุมภาพันธ์

🞏 มีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 เมษายน

🞏 พฤษภาคม

🞏 มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 กรกฎาคม

🞏 สิงหาคม

🞏 กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

....................................................................................................................................................................

....................................................................................................................................................................

**จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร ดังนี้**

( จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๒๕ คน )

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

เพศ 🞏 ชาย จำนวน ๑๒ คน

🞏 หญิง จำนวน ๑๓ คน

อายุ 🞏 ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๕ คน

🞏 ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๓ คน

🞏 ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน

🞏 ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน

สถานภาพ 🞏 พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน

🞏 ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน

🞏 พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน

**ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม**

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ ( เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ )

🞏 การใช้คอมพิวเตอร์โปรมแกรม

ระบุ Powerpiont , Fhoto shop , E-laas .

🞏 ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ

ระบุ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล , ระเบียบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์

ราษฎร , ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา .

🗹 พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

🞏 การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

ระบุ หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. , หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ,

หลักสูตรนักบริหารงานคลัง , หลักสูตรนักบริหารงานช่าง .

🞏 อื่น ๆ

ระบุ มาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก , การดับเพลิงขั้นกลางและขั้นสูง , การก่อสร้างงานทางและอาคาร .

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม ( เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ )

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 ตุลาคม จำนวน ๖ คน

🞏 พฤศจิกายน จำนวน ๘ คน

🞏 ธันวาคม จำนวน ๑๐ คน

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 มกราคม จำนวน - คน

🞏 กุมภาพันธ์ จำนวน ๑๐ คน

🞏 มีนาคม จำนวน ๑๕ คน

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 เมษายน จำนวน ๑๕ คน

🞏 พฤษภาคม จำนวน ๑๐ คน

🞏 มิถุนายน จำนวน ๑๖ คน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ 🞏 กรกฎาคม จำนวน ๒๑ คน

🞏 สิงหาคม จำนวน ๑๘ คน

🞏 กันยายน จำนวน ๒๐ คน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

1. ต้องการให้ อบต.จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่
2. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล

ภูเวียงจึงจัดทำแผนพัฒนาบุลากรขึ้นมา ดังนี้

**แผนพัฒนาบุคลากร**

**องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**๑. หลักการและเหตุผล**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความ สามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศน คติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้

อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน

ทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

**๒.  วัตถุประสงค์**

    ๒.๑  เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง  ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๕๖๓

  ๒.๒  เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน  ลูกจ้างประจำ  และพนักงานจ้าง  ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๒.๓ เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร

๒.๔ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๒.๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้

เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๒.๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

- ด้านการบริหาร

- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

**การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค ( SWOT )**

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค ( SWOT ) ดังนี้

**จุดอ่อน**

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

**จุดแข็ง**

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

**โอกาส**

- องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

**อุปสรรค**

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้

- ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ไม่สมดุลกับตำแหน่งและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

**วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“ พัฒนาคน พัฒนางาน ท้องถิ่นพัฒนา ”

**ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร**

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่

๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม

**พันธกิจการพัฒนาบุคลากร**

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

**๓.  ขอบเขต**

            ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร  การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ  และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

**๔. คำจำกัดความ**

๔.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่  หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วน

ตำบลภูเวียง  หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

๔.๒ หัวหน้าส่วนราชการ  หมายถึง  นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

๔.๓ คณะกรรมการ  หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนา

บุคลากรประจำปี

**๕.  เป้าหมาย**

           บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่  พนักงานส่วนตำบล  ลูกจ้างประจำ  และพนักงานจ้างทุกคน

**๖.  งบประมาณ**

            ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ  ประจำปี  พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

**๗.  ผู้รับผิดชอบ**

            ๗.๑  สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

            ๗.๒  บุคลากรผู้รับผิดชอบ  มีหน้าที่

        ๗.๒.๑  สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

             ๗.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

         ๗.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

         ๗.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

         ๗.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี  ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

         ๗.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๗.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินตามแผนพัมนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

**๘. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

|  |  |
| --- | --- |
| รายละเอียด | ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง |
| ๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร | - ผู้บริหาร  - หัวหน้าส่วนราชการ  - พนักงานทุกคน  - บุคลากร |
| ๒. วิเคราะห์ปัญหา  และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร | - ผู้บริหาร  - คณะกรรมการ  - บุคลากร  - หัวหน้าส่วนราชการ |
| ๓. พิจารณาว่า  บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการ  ฝึกอบรม  เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน | - ผู้บริหาร  - หัวหน้าส่วนราชการ  - บุคลากร |
| ๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย | - ผู้บริหาร  - หัวหน้าส่วนราชการ  - บุคลากร |
| ๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจาก  ผู้บังคับบัญชา | - บุคลากร |
| ๖.  แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมา | - หัวหน้าส่วนราชการ  - บุคลากร |
| ๗.  จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | - บุคลากร |
| ๘.  ประเมินผล | - หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  - บุคลากร |

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน  และสำเร็จตามที่กำหนดวิเคราะห์ปัญหาให้ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน  ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานเกิดการสูญเสียสิ้นเปลืองทรัพยากรงานไม่สำเร็จตามกำหนดพิจารณาเป็นรายบุคคล  หรือระดับหน่วยงานภายในอบต.พิจารณาความต้องการฝึกอบรมสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรในหน่วยงานขออนุมัติผู้บริหาร  เพื่อพิจารณาประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมตามลำดับความจำเป็น ก่อน - หลังส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมจัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดวิธีการฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรมดำเนินการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรม

**ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **เดือน** | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ | ๙ | ๑๐ | ๑๑ | ๑๒ |
| ๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒. พิจารณาว่า  บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มี  การฝึกอบรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร  เพื่อพิจารณาสั่งการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม  จัดลำดับ  ความ จำเป็น  ก่อน – หลัง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือจัดทำโครงการ  ฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๙. ประเมินผล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม | | | | | | | | | | | |

**ข้อมูลทะเบียนคณะผู้บริหาร อบต. ประจำปี ๒๕๖๑**

**องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **หมายเหตุ** |
| ๑ | นายจรัส แสงพันธ์ | นายก อบต. |  |
| ๒ | นางกันทิมา แก้วภิรมย์ | รองนายก อบต . |  |
| ๓ | นายวิสิฐศักดิ์ เรืองศิริวัฒนกุล | รองนายก อบต. |  |
| ๔ | นายชุมพร เขียวประดิษฐ | เลขานุการนายก อบต. |  |

**ข้อมูลทะเบียนสมาชิกสภา อบต. ประจำปี ๒๕๖๑**

**องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **หมายเหตุ** |
| ๑ | นายขจร แซ่ลี้ | สมาชิกอบต.หมู่ ๑ |  |
| ๒ | นางเยาวนี ศรีทน | สมาชิกอบต.หมู่ ๒ |  |
| ๓ | นางจุไรพร เขียวประดิฐษ์ | สมาชิกอบต.หมู่ ๒ |  |
| ๔ | นางคำเฟือง จันทสุข | สมาชิกอบต.หมู่ ๒ |  |
| ๕ | ร้อยตรีชุมพล น้อยก่ำ | สมาชิกอบต.หมู่ ๓ | รองประธานสภา อบต. |
| ๖ | นางสมร นามละคร | สมาชิกอบต.หมู่ ๓ |  |
| ๗ | นายวิชัย อินทรประสิทธิ์ | สมาชิกอบต.หมู่ ๔ |  |
| ๘ | นายอุดม ลาเอ็ด | สมาชิกอบต.หมู่ ๔ |  |
| ๙ | นายทองก้าน ปัจจัย | สมาชิกอบต.หมู่ ๕ |  |
| ๑๐ | นายประยูร โนนทิง | สมาชิกอบต.หมู่ ๕ |  |
| ๑๑ | นางสมคิด ทองดา | สมาชิกอบต.หมู่ ๖ |  |
| ๑๒ | นายชัยสิทธิ์ คนสันต์ | สมาชิกอบต.หมู่ ๖ |  |
| ๑๓ | นางชุติมา วรราช | สมาชิกอบต.หมู่ ๗ | ประธานสภา อบต. |
| ๑๔ | นายจรูญ นามนวด | สมาชิกอบต.หมู่ ๘ |  |
| ๑๕ | นายสมบูรณ์ ดวงคำจันทร์ | สมาชิกอบต.หมู่ ๘ |  |

   แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อย

ปีละ ๑ ครั้ง

           ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

           ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อย

ปีละ ๑ ครั้ง

    ๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์  อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

          ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม  เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละล

๑  ครั้ง  ตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มี

การศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน

การปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

         ๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงาน

โดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

          ๔.๒ การปฐมนิเทศ  แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้

เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

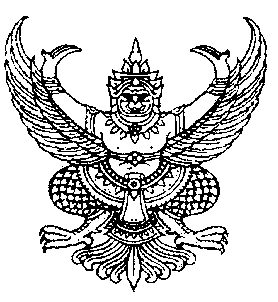
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แนวทางการพัฒนา** | **เป้าหมาย** | **งบประมาณและที่มา** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานรับผิดชอบ** |
| - การฝึกอบรมและสัมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง | อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | ตามที่โครงการกำหนด  (งบประมาณ ของ อบต.) | เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ | งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต. |
| - การฝึกอบรมและสัมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานอื่นจัด | อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | ตามที่หลักสูตรกำหนด  (งบประมาณ ของ อบต.) | เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ | งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต. |
| - การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น | อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง | ตามที่โครงการกำหนด  (งบประมาณ ของ อบต.) | เพื่อพัฒนาอบตด้านวิสัยทัศน์ | งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต. |
| - ส่งเสริมการศึกษาต่อ | อย่างน้อยปีละ ๑ คน | ตามที่หลักสูตรกำหนด  ปริญญาตรีปีละ ๓๓,๐๐๐-  ปริญญาโทปีละ ๖๐,๐๐๐- | เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น | งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต. |
| - การประชุมประจำเดือน | อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง | - | เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงาน | สำนักงานปลัด อบต. |
| - การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน อบต. | แล้วแต่ความจำเป็น | งบประมาณของ อบต. | เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน | ทุกส่วนราชการ |
| - การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่) | เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ | - | เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น | บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ |
| - การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่) | เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ | - | เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้น |  |

**ตารางขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

**ของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **เทศบาล/อบต.**  **กรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม/อัตรากำลัง** | | | | | | | | **แผนอัตรากำลัง๓ปี**  **(๒๕๕๘-๒๕๖๐)**  **ที่ขอความเห็นชอบ** | **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง**  **ที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลง/เลขที่ตำแหน่ง** | **อัตรา** | **มติก.จังหวัดขอนแก่น** |
|  | องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จ.ขอนแก่น(ขนาดกลาง) | | | | | | | | - ปลัด อบต. กลาง / ไม่ว่าง  - รองปลัด อบต. ต้น / ไม่ว่าง  **สำนักปลัด อบต.**  - หน.สป. ต้น / ไม่ว่าง  **งานบริหารงานทั่วไป**  - จพงธุรการ / ไม่ว่าง  - ผช.จนท.ธุรการ / ไม่ว่าง  **งานการเจ้าหน้าที่**  **งานกฎหมายและคดี**  - นิติกร / ไม่ว่าง  **งานนโยบายและแผน**  - นักวิเคราะห์ฯ / ไม่ว่าง  - ผช.นักวิเคราะห์ฯ / ไม่ว่าง  **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  - นักพัฒนาชุมชน / ไม่ว่าง  **งานป้องกันฯ**  - จพง.ป้องกันฯ /ไม่ ว่าง  - ผช.จนท.ป้องกันฯ / ไม่ว่าง  **กองคลัง**  - ผอกองคลัง ต้น / ไม่ว่าง  **งานการเงินและบัญชี**  - นักวิชาการเงินฯ / ไม่ว่าง  - ผช.จพง.การเงิน / ไม่ว่าง  **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  - จพง.จัดเก็บรายได้ / ไม่ว่าง  - ผช.จนท.จัดเก็บฯ / ไม่ว่าง  **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  - จพง.พัสดุ / ว่าง  - ผช.จพง.พัสดุ / ไม่ว่าง  **กองช่าง**  - ผอ.กองช่าง ต้น / ไม่ว่าง  **งานก่อสร้าง**  - ผช.นายช่างโยธา / ไม่ว่าง  **งานออกแบบและควบคุมอาคาร**  - ผช.นายช่างไฟฟ้า / ว่าง  **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม**  - ผอ.กองการศึกษา ต้น/ไม่ว่าง  **งานบริหารการศึกษา**  **งานส่งเสริมการศึกษา**  - นักวิชาการศึกษา / ว่าง  **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  - ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก / ไม่ว่าง  - ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก / ไม่ว่าง |  | **สำนักปลัด อบต.**  **งานบริหารทั่วไป**  -นักทรัพยากรบุคคล  **กองช่าง**  **งานก่อสร้าง**  - นายช่างโยธา  **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม**  **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  - ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑  ๑  ๒ |  |
| ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | | | | | | |
| พนง.  ท. | ว่าง | ลจ. | พนักงานจ้าง | | | |
| ภารกิจ | ว่าง | ทั่วไป | ว่าง |
| สป. | ๘ | - | - | ๔ | - | ๑ | - |
| คลัง | ๔ | ๑ | - | ๓ | - | - | - |
| ช่าง | ๑ | - | - | ๒ | ๑ | - | - |
| ศีกษา | ๓ | ๑ | - | ๑ | - | - | - |
| รวม | ๑๖ | ๒ | - | ๑๑ | ๑ | ๑ | - |
|  | | | | | | | |

***ภาคผนวก***



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**

**ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**..........................................................**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายจรัส แสงพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง



-๕๖-

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

## **เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ**

## **ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การ

แบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๘๘๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน

**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ

ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายในดังนี้

**๑.๑ งานบริหารทั่วไป** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การ

ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ

(๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

(๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ

(๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

(๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

(๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๙) สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน

(๑๐) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ

(๑๑) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน

(๑๒) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

(๑๓) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

(๑๔) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน

(๑๕) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๖) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล

(๑๗) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ

(๑๘) การส่งเสริมอาชีพ

(๑๙) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ

(๒๐) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง

(๒๑) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๒๒) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

(๒๓) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก

(๒๔) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๒๕) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

(๒๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๒๗) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง

(๒๘) การพัฒนาบุคลากร

(๒๙) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบ

เป็นกรณีพิเศษ

(๓๐) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓๑) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(๓๒) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย

(๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

(๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การดำเนินคดี ฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การสอบสวนและวินัยพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การตราข้อบัญญัติที่มิใช่ข้อบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย

(๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส

(๒) การจัดเบี้ยยังชีพให้กับผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้สูงอายุ

(๓) งานสวัสดิการสังคม

(๔) เรื่องอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย

(๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย

(๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งที่อาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่

(๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย

(๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

(๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย

(๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกใน

การป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง

(๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน

(๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

(๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้ง

ดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย

ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

(๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง** มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

**๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท

(๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน

(๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย

(๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

(๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การซื้อและการจ้าง

(๒) การซ่อมและบำรุงรักษา

(๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ

(๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ

(๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

(๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ – ครุภัณฑ์

(๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา

(๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี

(๙) การหาข้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ

(๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี

(๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม

และจัดหารายได้อื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

(๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือน

และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

(๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

(๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

(๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือคำร้อง

ภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนด

ของแต่ละปี

(๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน

ภายในกำหนด

(๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้

อื่นภายในกำหนด

(๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น

(ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

(๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

(๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้

(๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

**๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

(๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม

(๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๖) การศึกษาวิเคราะห์ทางด้านวิศวกรรม

(๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

(๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน

(๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ

(๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง

(๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า

(๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา

(๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน

(๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  มีผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายในดังนี้

**๔.๑ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา

(๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา

(๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน

(๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท

(๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม

(๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

(๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

(๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน

การดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

(๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

(๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม

(๑๓) งานกิจการโรงเรียน

๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒) งานการศึกษาปฐมวัย

๓) งานกิจการนักเรียน

๔) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

๕) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

(๑๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมดุแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๒) การควบคุม จัดเตรียมและให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน

(๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอัน

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจรัส แสงพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

## \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน

ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๘๘๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **ตำแหน่งเลขที่** | **ระดับ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | กลาง | ๑ |  |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น.) | ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ต้น | ๑ |  |
| ๓ | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |
|  | **งานตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |
| ๔ | **สำนักปลัด อบต.** |  |  |  |  |
|  | ๔.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | ต้น | ๑ |  |
|  | **งานบริหารทั่วไป** |  |  |  |  |
|  | ๔.๒ จพง.ธุรการ | ๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ |  |
|  | ๔.๓ ผช.จพ.ธุรการ | ๐๑-ภ-๐๐๑ | จ.๑ | ๑ |  |
|  | ๔.๓ พนักงานขับรถยนต์ | ๐๑-ท-๐๐๑ | - | ๑ |  |
|  | **งานนโยบายและแผน** |  |  |  |  |
|  | ๔.๔ นัก.วิเคราะห์นโยบายและแผน | ๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ |  |
|  | ๔.๕ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๐๑-ภ-๐๐๒ | จ.๓ | ๑ |  |
|  | **งานกฎหมายและคดี** |  |  |  |  |
|  | ๔.๖ นิติกร | ๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **ตำแหน่งเลขที่** | **ระดับ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
|  | **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** |  |  |  |  |
|  | ๔.๗ นักพัฒนาชุมชน | ๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ |  |
|  | **งานส่งเสริมการเกษตร** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |  |  |  |  |
|  | ๔.๘ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ |  |
|  | ๔.๙ ผช.จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๐๑-ภ-๐๐๓ | จ.๑ | ๑ |  |
|  | ๔.๑๐ ผช.จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๐๑-ภ-๐๐๔ | จ.๑ | ๑ |  |
| ๕ | **กองคลัง** |  |  |  |  |
|  | ๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง) | ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ต้น | ๑ |  |
|  | **งานการเงิน** |  |  |  |  |
|  | ๕.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี | ๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ |  |
|  | ๕.๓ ผช.จพ.การเงินและบัญชี | ๐๔-ภ-๐๐๕ | จ.๑ | ๑ |  |
|  | **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** |  |  |  |  |
|  | ๕.๔ จพง.พัสดุ | ๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ |  |
|  | ๕.๔ ผช.จพ.พัสดุ | ๐๔-ภ-๐๐๖ | จ.๑ | ๑ |  |
|  | **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** |  |  |  |  |
|  | ๕.๕ จพง.จัดเก็บรายได้ | ๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ |  |
|  | ๕.๖ ผช.จพ.จัดเก็บรายได้ | ๐๔-ภ-๐๐๗ | จ.๑ | ๑ |  |
| ๖ | **กองช่าง** |  |  |  |  |
|  | ๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง) | ๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ต้น | ๑ |  |
|  | **งานก่อสร้าง** |  |  |  |  |
|  | **๖.๒ ผช.นายช่างโยธา** | **๐๕-ภ-๐๐๘** | **จ.๑** | **๑** |  |
|  | **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** |  |  |  |  |
| ๗ | **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |
|  | ๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา) | ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ต้น | ๑ |  |
|  | **งานบริหารงานการศึกษา** |  |  |  |  |
|  | **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |  |  |  |  |
|  | ๗.๒ นักวิชาการศึกษา | ๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ |  |
|  | **ศพด.บ้ารโพนเพ็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)** |  |  |  |  |
|  | **๓.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก** | **๐๕-๓-๐๘-๒๒๐๒-๓๕๓** | **คศ๑/คศ๒** | **๑** |  |
|  | **๗.๔ ผู้ดูแลเด็ก** | **๐๘-อ-๐๐๑** | **จ.๑** | **๑** |  |

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจรัส แสงพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

****

**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง**

**ที่ /๒๕๖๐**

**เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว๒๘๘๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

(ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจรัส แสงพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง