



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และแก้ไขเพิ่มเติมอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

เอกสารแนบท้ายประกาศ อบต.หนองฮี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานราชการทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
งานการบริหารงานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขชุมชน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานราชการทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานก่อสร้าง/งานออกแบบควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพหา)
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแผนที่ภาษี								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรรมสรรหา)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
นักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖			กำหนดได้เมื่อได้ จัดสรร งบประมาณ
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-๑	-๑	-๑	ปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นการกิจ(ทักษะ)			
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม/งานส่งเสริม								
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	+๑			



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และแก้ไขเพิ่มเติมอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าสำนัก
เจ้าหน้าที
พิมพ์/ทวน

เอกสารแนบท้ายประกาศ อบต.หนองฮี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานราชการทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
งานการบริหารงานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขชุมชน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพฯ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานราชการทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานก่อสร้าง/งานออกแบบควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรมสรรพฯ)
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแผนที่ภาษี								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรรมสรรหา)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
นักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖			กำหนดได้เมื่อได้ จัดสรร งบประมาณ
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-๑	-๑	-๑	ปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นการกิจ(ทักษะ)			
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม/งานส่งเสริม								
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	+๑			

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๓-๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๓-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖-๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองฮี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองฮีจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ใน การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองฮี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี , รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี , ผู้อำนวยการกองคลัง , ผู้อำนวยการกองช่าง , ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการเป็นกรรมการ และ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมี นิติกร , นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อกำหนดระดับชั้นงาน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต

เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องที่การพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ วารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. ปละงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดสามัญ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๗๔.๗๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๕,๙๕๒ ไร่ จำนวนหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน มีประชากร ๗,๙๐๙ คน ๒,๙๗๖ ครัวเรือน อาณาเขต ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลลูกตาไก่ และตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร และ ตำบลพระซอง ตำบลนาเลียง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับตำบลนางาม ตำบลเรณู และตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคม เส้นทางคมนาคมที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรไม่สะดวก

๑.๒ น้ำประปาให้บริการไม่ทั่วถึง

๑.๓ เรื่องการติดต่อสื่อสาร ระบบโทรคมนาคม ยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากประชาชนใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทนซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็วกว่า

๑.๕ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชน

๑.๕ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพของดินให้ดีขึ้น

๒.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลประกอบอาชีพด้านการเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีการประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพเสริม

๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และการมีหนี้สิน โดยเฉพาะหนี้สินนอกระบบ

๒.๔ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๒.๕ ไม่มีหน่วยงานสนับสนุนช่องทางการจำหน่ายสินค้า

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๓ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

๓.๔ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๓.๕ ปัญหาการบริหารงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ

๓.๖ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ตาม พรบ.

ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐

๔. ด้านการเมือง การบริการ

๔.๑ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ปัญหาไม่มีสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ

- ๖. ด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑. ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องลักษณะ
 - ๖.๒. ปัญหาถึงขยะไม่เพียงพอ
- ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑. ปัญหาเรื่องการขาดการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม
 - ๗.๒. ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
 - ๗.๓. การว่างงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๗.๔. ปัญหาด้านการศึกษาต่อเนื่องของประชาชนทั้งในระบบ และนอกระบบ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้วิเคราะห์จากปัจจัยที่มีผลต่อการภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้วิเคราะห์ตามรายละเอียดดังนี้

๑. วิเคราะห์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถแก้วิกฤตประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์

๒. วิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

เนื่องด้วยในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกาศใช้ ในวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ จึงได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้นำทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าวมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังการสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาพที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากรแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสม ตามกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพกองทุนยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่มูลค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์กรความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งกฎระเบียบเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการ นานาชาติ ธุรกิจภาพยนตร์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเชื่อมโยงการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของลูกหลานเกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุน เพื่อยอมรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปฐมบทของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายระยะยาว พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม (๒) ความสามัคคีของคนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนชายฝั่งทะเล เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง (๕) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมมือในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยก่อการร้าย (๖) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๗) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และปกป้อง รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๘) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงานและน้ำ โดยการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ (๙) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายใน และความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ(๑๑) การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นโดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ประเทศไทยปราศจากการคอร์รัปชัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๗

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล และการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบรางอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่รางเป็นหลัก

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากร วิจัยโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปนำไปสู่ศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น เสริมสร้างสังคมที่มีตรรกะทางความคิด มีทุนทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการดำรงชีวิตที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุล อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกบูรณาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้าโดยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองนำอยู่และปลอดภัย สนับสนุนการเชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพและโครงการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกทวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค กำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค ให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค อาทิ การดำเนินงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (Post-ASEAN ๒๐๑๕) การปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกรณีของความร่วมมือระดับภูมิภาค อาทิ Regional Comprehensive Economic Partnerships (RCEP) เป็นต้น การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย

๓. วิเคราะห์แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และ ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

๓. สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหา ความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

๔. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๓.๒ ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มจังหวัด “สนุก” ประกอบด้วยจังหวัด สกลนคร นครพนม มุกดาหาร

วิสัยทัศน์ คือ

“สะพาน นวัตกรรมนำการค้า เกษตร ท่องเที่ยวสู่อาเซียน”

เป้าประสงค์

“เกษตรก้าวหน้า การค้ามั่นคง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการค้าชายแดนและความสัมพันธ์กับกลุ่มประเทศอาเซียน
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์จังหวัดนครพนม

ประกาศนโยบายของจังหวัดนครพนมในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี การเตรียมความพร้อมของจังหวัดนครพนมเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ การวิเคราะห์ ความพร้อมของจังหวัดนครพนมที่เชื่อมกับ ๓ เสาหลักของประชาคมอาเซียน (ด้านการอำนวยความสะดวกในการผ่านแดน ด้านการค้าการลงทุน ด้านการสาธารณสุข ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านแรงงาน ด้าน บุคลากร ด้านการศึกษา ด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาการเกษตร ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านการ รักษาความสงบเรียบร้อย)

๑. ความเชื่อมโยงในภูมิภาคอาเซียน
๒. ความเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านกำลังคน
๓. ความร่วมมือภาคเอกชน
๔. การพัฒนาระดับจังหวัด
๕. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๓ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของจังหวัดนครพนม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ การค้าและการลงทุนที่ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ การอำนวยความสะดวก การตลาด การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขัน การพัฒนา/ปรับปรุงมาตรฐาน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่มีนัยคงปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐานมีความเชื่อมโยงและมีขีดความสามารถในการรองรับและมีกฎระเบียบที่อำนวยความสะดวกทั้งทางการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีมาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของอาเซียน เพื่อให้ประชาชนทั่วไป ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าใจและตระหนักถึงการเป็นประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคง เน้นสร้างความร่วมมือ สร้างพันธมิตร การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทางบก ทางน้ำ รวมถึงการสร้างปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เช่น ฐานข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเพิ่มศักยภาพของจังหวัดเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน เพื่อทำให้จังหวัด มีศักยภาพที่จะเชื่อมโยงกับสมาชิกอาเซียน ทั้งในด้านการศึกษา การเกษตร การอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การลงทุนและการค้าชายแดน ตลอดจนสร้างจุดขาย (branding) การมีสะพานมิตรภาพ ๓ (นครพนม – คำม่วน) และการมีเป้าหมายจะพัฒนาให้จังหวัดนครพนมเป็นเขตเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical Tourism Economic Zone)

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์

“ เมืองน่าอยู่ ประตุเศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ ”

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

“เมืองแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ต้นแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ ๕ ด้าน

๑) **ด้านเศรษฐกิจ :** ใช้โอกาสจากการเป็น “ ประตุการค้าสู่อาเซียนและจีนใต้ ” สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้จังหวัด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ควบคู่กับการส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุนระดับประเทศ ในด้านที่จังหวัดมีศักยภาพ คือ การค้าชายแดนและการค้าระหว่างประเทศ การท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง การพัฒนาเกษตรปลอดสารพิษและอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อให้นครพนมหลุดพ้นจากจังหวัดที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำ ไปสู่จังหวัดที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูง พันความยากจน ภายในปี ๒๐๓๐ โดยยึดหลักการพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) **ด้านสังคม :** ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี ได้รับโอกาสทางการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีโอกาสทางการศึกษาจากหลักสูตรและสถานศึกษาคุณภาพสูงมีโอกาสประกอบอาชีพที่มั่นคงในท้องถิ่นบ้านเกิด โดยใช้หลักศาสนา อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแกนการขับเคลื่อนสังคม เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียงและมีคุณธรรม

๓) **ด้านสิ่งแวดล้อม** : มุ่งสู่การเป็น “เมืองพัฒนาปลอดสารพิษต้นแบบแห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” ด้วยการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔) **ด้านการจัดการ** : มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะระบบการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยควบคู่กับการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลองค์กร ให้โปร่งใส มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้โดยภาคประชาชน

๕) **ด้านความมั่นคง** : ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร สงคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย และมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ๘ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การรักษาความมั่นคงชายแดน

๔. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ คู่การพัฒนา พาชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ขยายผิวจราจร ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ ท่อเหลี่ยม คสล.

๑.๒ ให้มีแสงสว่างในถนนและซอย

๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ/เพิ่มเฟสกำลัง/ขยายเขตพร้อมติดตั้งไฟฟ้าส่องถนน

๑.๔ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร

๑.๕ พัฒนาระบบจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ พัฒนารายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑ เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๓.๒ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และสนับสนุนทุนการศึกษา

๓.๓ การศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ป้องกันการบุกรุกป่าและที่สาธารณะ
- ๔.๒ จัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเน่าเสีย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

ชุมชน

- ๕.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย ลดปัญหาอาชญากรรม และสร้างความเข้มแข็งให้
- ๕.๒ พัฒนาเด็กและเยาวชน
- ๕.๓ การสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ ช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุร้ายแรงและภัยอื่นๆ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ยากจนไร้ที่อยู่อาศัย , เบียดเบียนคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย/ติดเชื้อเอชไอวี เบียดเบียนคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย/ติดเชื้อเอชไอวี
- ๕.๔ การบริการชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การสาธารณสุข

- ๖.๑ การสาธารณสุขมูลฐานให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๗. การเมือง การบริหาร การปกครอง การบริหารจัดการ

- ๗.๑ การเมือง การบริหาร การปกครอง การบริหารจัดการ

๔.๓ กลยุทธ์

๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร
๓. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๗. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง
๘. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด
๙. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย
๑๑. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร
๑๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๔. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๑๕. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๑๖. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕. การวิเคราะห์ SWOT เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี รวมถึงได้เพิ่มเติมแนวคิดในการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ภายใต้กรอบนโยบายทิศทาง แนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นอกจากนี้ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

๕.๑ จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ชัดเจนเน้นการพัฒนา ให้ครบทุกด้าน และยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาอาชีพการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนและชุมชน ซึ่งเป็นฐาน รากของการพัฒนาที่ยั่งยืน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีประชาชนมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรม เพื่อส่วนรวม
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและ กิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
๔. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ตำบลหนองฮีมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของ ตนเอง
๖. ประชาชน ชุมชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล

๕.๒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบ การบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอ
๓. ความไม่คงที่ของกระแสไฟฟ้า (ตกบ่อย) ทำให้อุปกรณ์ชำรุดบ่อยครั้ง
๔. ปัญหาถนนชำรุด เสื่อมโทรม การคมนาคมไม่สะดวก
๕. การพัฒนาตำบลขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารทำให้การพัฒนาในบางเรื่องไม่ต่อเนื่อง

๕.๓ โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อ ประชาชนในท้องถิ่น โดยให้หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

๕.๔ ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่
๓. นิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอกับปัญหาความต้องการของประชาชน
๔. มีระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากร

๖. วิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น
๒. ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
๓. รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้น้ำขังเป็นบางจุด
๔. แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้งและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคและยังไม่ได้มาตรฐาน

๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
๒. ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลาง

๖.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีถูกสังคมสมัยใหม่ค่อยๆเปลี่ยนแปลงไปและไม่ค่อยมีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๔ ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๕ ด้านสังคม

๑. การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
๒. เกิดสาธารณภัยขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย

๖.๖ ด้านสาธารณสุข

๑. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตนเอง

๖.๗ ด้านส่งเสริม การเมือง การบริหาร การปกครอง การบริหารจัดการ

๑. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
๒. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๗. นโยบาย ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

โดยนายโกเมศ คงอยู่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้แถลงต่อ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ กำหนดนโยบายไว้ ๗ ด้านดังนี้

๑. ด้านการบริหารจัดการ

๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักการทำงาน ภายใต้อำนาจการมีส่วนร่วมและบูรณาการโดยมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบติดตาม ได้ทุกขั้นตอน

๑.๒ สนับสนุนให้ อบต. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาทุกด้าน และเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีการสื่อสารของท้องถิ่นทุกรูปแบบ เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาล

๑.๓ พัฒนาระบบราชการและบุคลากรของ อบต. ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ทักษะคนดี จิตสำนึกในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ อัตรากำลังคนที่เพียงพอต่อการทำงาน ถ้าบุคลากรไม่เพียงพอ ก็ให้สรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ กลุ่ม องค์กรในท้องถิ่น จัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ พร้อมทั้งจะสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านบริการและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม

๒.๑ สนับสนุนการป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดย มีการส่งเสริมให้ความรู้และการป้องกันโดยมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ ตั้งจุดตรวจ จุดสกัดยาเสพติดร่วมกับ ชรบ. ตำรวจ และอปพร.

๒.๓ จัดหารถประจำหน่วยกู้ชีพ และรถดับเพลิง และอุปกรณ์ช่วยเหลือชีวิตผู้บาดเจ็บให้ พร้อมและอุปกรณ์สำหรับการดับเพลิงทุกชนิด

๒.๔ แต่งตั้งหน่วยกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบลตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๒.๕ สนับสนุนงบประมาณจัดหาอุปกรณ์ป้องกันและระงับโรคระบาด โรคติดต่อ พร้อมทั้ง ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ

๒.๖ สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ

๒.๗ สนับสนุนงบประมาณการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๒.๘ สนับสนุนงบประมาณเพิ่มศักยภาพ อสม. และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

๒.๙ ประสานงานหน่วยงานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและงานด้านสาธารณสุข อย่างใกล้ชิด

๓. ด้านส่งเสริมสุขภาพชุมชน สาธารณสุข

๓.๑ ส่งเสริมความรู้ ด้านการรักษาสุขภาพและโภชนาการ ตามสุขบัญญัติ ๑๐ ประการ

๓.๒ สนับสนุนการออกกำลังกายและกีฬาทุกประเภทและจัดให้มีเวทีการแข่งขันกีฬาต่างๆ ตามความเหมาะสมทุกประเภท

๓.๓ สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและเครื่องออกกำลังกาย และนันทนาการ

๓.๔ ก่อสร้างสวนสาธารณะ และลานกีฬาอเนกประสงค์

๓.๕ อนุรักษ์พันธุกรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๓.๖ จัดการกำจัดขยะมูลฝอย,สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียอย่างเข้มงวดและเคร่งครัด

๓.๗ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่เพื่อควบคุมมลภาวะ

๓.๘ จัดหารถเก็บขยะอย่างเร่งด่วน

๔. ด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการ

๔.๑ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอดส์

๔.๒ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน และสวัสดิการอื่น ๆ ในชุมชน

๔.๓ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มสตรีผู้มีครรภ์ และให้การดูแล

๔.๔ สนับสนุนเงินช่วยเหลือค่าทำศพตามประเพณีทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

๔.๕ สนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้ยากไร้

๔.๖ จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ อปพร.และกู้ชีพกู้ภัย

๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มสตรีระดับตำบล,อำเภอ

๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเด็กและเยาวชนทั้งทางด้านวิชาการทุกสาขาและด้านกีฬา

๕. ด้านส่งเสริมอาชีพและรายได้

๕.๑ สนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕.๒ ส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพในท้องถิ่นทั้งภาคเกษตรกรรมและช่างฝีมือ

๕.๓ สนับสนุนให้มีตลาดกลางผลิตผลทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง มะเขือเทศ

ข้าวโพดหวาน

๕.๔ สนับสนุนให้ปลูกพืชฤดูแล้ง เช่น ข้าวโพดหวาน,ข้าวโพดอาหารสัตว์,เมล็ดทานตะวัน

ข้าวนาปรัง มันสำปะหลัง และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ

๕.๕ สนับสนุนให้ราษฎรทำเกษตรอินทรีย์ ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ไว้ใช้เอง ข้าวปลอดสาร ผักปลอดสารพิษ ผักเสริมไอโอดีน

๕.๖ ส่งเสริมอาชีพเกี่ยวกับปศุสัตว์ เช่น โคเนื้อ กระบือ

๖. ด้านการศึกษา การเมือง ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ทันสมัยให้กับสถานศึกษาที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ

๖.๒ สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท แก่เด็กเรียนดี มีความประพฤติดี

๖.๓ เพิ่มศักยภาพบุคลากรของ อบต. ให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้

๖.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ทำการ อบต. และสวนสาธารณะ

๖.๕ สนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันของเด็กนักเรียน

๖.๖ ส่งเสริมการจัดห้องเรียนคุณธรรม การปฏิบัติธรรม และกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๖.๗ สนับสนุน อนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ต่างๆ

๖.๘ ให้ความรู้เกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๖.๙ สนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียนต่าง ๆ ในพื้นที่

๗. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๗.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนคอนกรีต/ถนนลาดยาง

๗.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนลูกรัง

๗.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๗.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่ ตลอดจนการก่อสร้างฝายและสปริงเวย์ และ
ประตูประบายน้ำ

๗.๕ ก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์

๗.๖ ก่อสร้าง/ขยายเขต/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบประปาหมู่บ้าน

๗.๗ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ/ไฟฟ้าแรงสูง และไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ โดยประสานกับการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปลาปากอย่างใกล้ชิด

๗.๘ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ

๗.๙ ก่อสร้างสถานีสูบน้ำและคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร

๗.๑๐ ติดตั้งไฟสัญญาณจราจร ป้ายจราจร ป้ายสัญญาณต่างๆให้เกิดความปลอดภัย

๗.๑๑ ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียในชุมชนที่มีปัญหา

๗.๑๒ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘. วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗,๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และมาตรา
๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ โดยแยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑), (มาตรา ๑๖ (๒))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๒))
๓. ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๕. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๖๘(๑๐) , (มาตรา ๑๖(๓))
๖. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))
๗. การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๔. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๒. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและ
สาธารณสุขสถานอื่น (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน
ชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) , (มาตรา ๑๖ (๒๖))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖๘ (๕))
๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒) , (มาตรา ๑๖ (๘))
๕. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๖. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

๑. คุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๗))
๓. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
๔. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (๑๖ (๒๔))

**ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) , (มาตรา ๑๖ (๙))
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗ (๘) , (มาตรา ๑๖ (๑๑))

ด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

**ด้านการบริหารจัดการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและหน้าที่อื่นๆ มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๒. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) , (มาตรา ๑๖ (๒๕))
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
๗. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
๘. การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
๙. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๑๐. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ , ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ , ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มจังหวัด “สนุก” , ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม , ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม และ นโยบาย ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองฮีจะดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านงานโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๗(๖))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๕))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒. การคุ้มครองและดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))

๔. ให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๑))

๖. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))

๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔. ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))
๕. การสร้างและรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจที่ได้วิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายในซึ่งมีฐานะต่ำกว่ากอง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นไม่มากนักในทุกส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นในการปรับกรอบอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและการวิเคราะห์ภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภา ฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานตราข้อบัญญัติ <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - บริการความสะดวกทางถนน - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบ <p>๑.๗ งานสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภา ฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานรัฐพิธี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์ อบต. - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน - งานโอน (ย้าย) - งานบรรจุแต่งตั้ง - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานระบบสารสนเทศ LHR - งานการรักษาวินัย - งานฝึกอบรม <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานตอบข้อหารือทางกฎหมาย - งานตรวจทานร่างสัญญา ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ฟื้นฟูการปลูกพืชประจำถิ่น <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน อพปร. - งานป้องกันระงับอัคคีภัย/ภัยพิบัติ/ภัยแล้ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่
<p>๑.๘ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งาน วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ และควบคุม การก่อสร้าง - งานออกแบบคำนวณราคาด้านวิศวกรรมโยธาและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานลดอุบัติเหตุทางถนน - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๗ งานสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานควบคุมดูแลเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยว <p>๑.๘ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ฯลฯ - งานนำส่งงานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใจสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท และเงินอื่นๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายพัสดุ - งานทะเบียนคุมการจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินอื่นๆ <p>๒.๔ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่
<p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในเขตตำบลหนองฮี - งานบริหารงานบุคคลบุคลากรทางการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น <p>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อประสานงาน - งานงบประมาณของกองสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการและผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวี - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการและผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวี - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อประสานงาน - งานงบประมาณของกองสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการและผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวี 	<ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานออกแบบคำนวณราคาด้านวิศวกรรมโยธาและบริการข้อมูล - งานสำรวจ - งานแผนที่ภาษี <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>๓.๔ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศาสนา บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่
<p>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ และผู้ป่วยติดเชื่อเอดส์</p> <p>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบเอกสารการเงิน บัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ</p> <p>- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการ</p> <p>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานงบประมาณของกองสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์</p> <p>- งานสนับสนุนเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๔ งานราชการทั่วไป</p> <p>- งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.หนองฮี</p> <p>- งานประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</p> <p>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กรแนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จึงวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานราชการทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
งานการบริหารงานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขชุมชน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-		
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-		
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง(กรมสรรพากร)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานราชการทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-		
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง(กรมสรรพากร)
งานก่อสร้าง/งานออกแบบควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง(กรมสรรพากร)
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแผนที่ภาษี								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรรมสรรหา)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
นักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	๖	๖				กำหนดได้เมื่อได้ จัดสรร งบประมาณ
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-๑	-๑	-๑	ปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นการกิจ(ทักษะ)			
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม/งานส่งเสริม								
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	+๑			

-๓๓-๓๕-


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

-ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

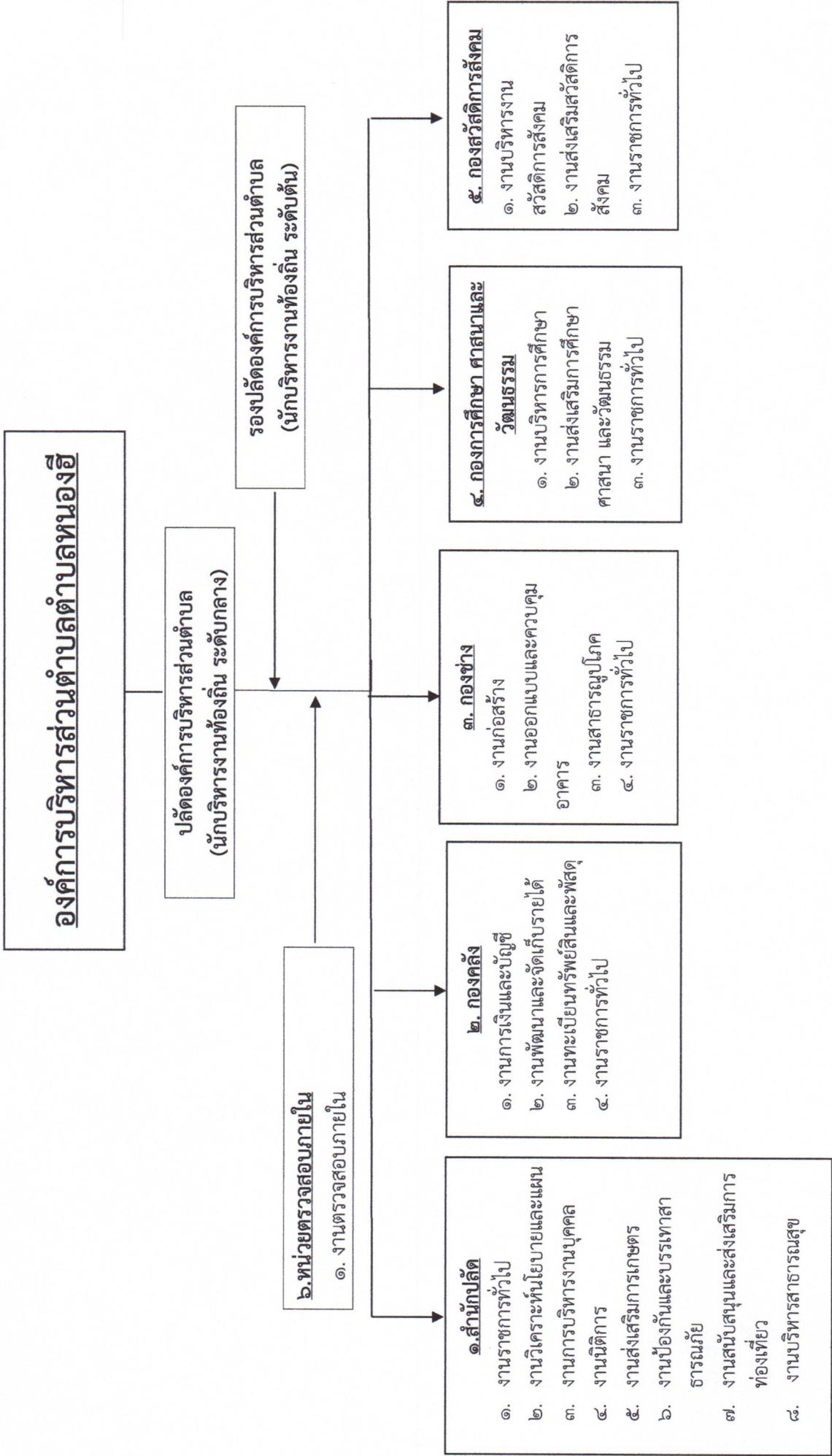
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๑๒๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๕๖,๑๒๐	๔๖๘,๓๖๐	๔๖๘,๓๖๐	๔๖๘,๓๖๐	๑,๓๖๕,๐๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๒๐	๑๕,๔๒๐	๑๕,๔๒๐	๕๖๕,๓๖๐	๕๖๕,๓๖๐	๕๖๕,๓๖๐	(๓๕,๖๓๐)	
ลำดับถัดไป																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๖๕,๖๒๐	๕๖๕,๖๒๐	๕๖๕,๖๒๐	๑,๖๕๓,๕๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๕๙,๒๐๐	(๒๐,๑๒๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	(๑๕,๕๒๐)	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๓๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๔๘๐	๓๕๖,๔๘๐	๓๕๖,๔๘๐	(๓๓,๓๓๐)	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๒๕๐,๙๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๒,๑๒๐	๒๖๒,๑๒๐	๒๖๒,๑๒๐	(๒๓,๓๗๐)	
๘	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๑,๕๖๐)	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๒๓๘,๗๖๐	๒๓๘,๗๖๐	๒๓๘,๗๖๐	(๒๑,๕๖๐)	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๕๖๐	๓,๕๖๐	๓,๕๖๐	๓๖๖,๓๒๐	๓๖๖,๓๒๐	๓๖๖,๓๒๐	(๑๕,๐๖๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๕๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๖,๕๖๐)	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๓,๕๖๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๓,๕๖๐)	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๓๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๔๑,๒๐๐	๑๔๑,๒๐๐	๑๔๑,๒๐๐	(๑๒,๒๗๐)	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	๑	๑	๑๓๕,๙๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๓,๑๔๐	๑๔๓,๑๔๐	๑๔๓,๑๔๐	(๑๔,๕๖๐)	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ชีพ กู้ภัย)	-	๑	๑	๑๖๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๒,๓๒๐	(๑๕,๕๖๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๓,๕๖๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๘	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๖๐๐)	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	พนักงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๑๕,๑๒๐	(๕๑,๕๖๐)	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๓๖๐	(๑๕,๕๖๐)	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๔	-	-	๓,๕๖๐	๓,๕๖๐	๓,๕๖๐	๑๙๘,๙๒๐	๑๙๘,๙๒๐	๑๙๘,๙๒๐	(๑๕,๕๖๐)	
๒๕	เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๑๓,๑๖๐	๒๑๓,๑๖๐	๒๑๓,๑๖๐	(๑๕,๕๖๐)	
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๕๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๑๖,๘๐๐	(๒๖,๕๖๐)	

หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๒	ผู้ก	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
(๔)	รวม		๑๓	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%											
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่น											
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี											
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น ๕%)											


 (นายโกเมศ คงอยู่)
 นายกองบังคับการบริหารส่วนตำบลหนองฮี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.หนองฮี ประเภทสามัญ



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๒.หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)

๑.สำนักงานปลัด
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักวิเคราะห์นโยบาย (ปก.)
- นักทรัพยากรบุคคล(ปก.)
- นิติกร(ชก.)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผ.ช. จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ผ.ช. จพง.ธุรการ
- ผ.ช. จพง.ป้องกันฯ
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับรถตู้พ
- ผ.ช.เจ้าพนักงานการเกษตร
พนักงานจ้างทั่วไป
- นักการภารโรง
- คนงานทั่วไป (๓ อัตรา)
- พนักงานประจำรถขยะ (๒ อัตรา)
- พนักงานดับเพลิง

๒. กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก.)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี
- ผ.ช.จพง.พัสดุ
- ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้
- ผ.ช.จพง.ธุรการ

๓. กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (ว่าง)

- นายช่างโยธา (ปง.)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผ.ช. นายช่างโยธา
- ผ.ช. นายช่างไฟฟ้า
- ผ.ช.จพง.ธุรการ
- ผ.ช. นายช่างสำรวจ
- ผ.ช. นายช่างเขียนแบบ

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๙ อัตรา)
- ผู้อำนวยการ ศพด.(๖ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผ.ช. จพง.ธุรการ
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๗ อัตรา)

๕. กองสวัสดิการสังคม
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน
- ผ.ช.จพง.ธุรการ

-๓๘-๔๐- บัญชีจัดคนลงตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ/เงินครอบครัว	
๖	นางสาวเนษะ ปิยะโคตรกุล	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
๗	นางสาวทัศนีย์ มุลเมือง	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
๘	นางสาวสุวรรณา จิตมาตย์	บ.บ.น.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๒๕๐	-	-	-	
กองช่าง												
๑	-	-	๑๓๖-๓๐-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๓๗,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม	
๒	นายวิฑูรย์ เทียมสาธิต	เอกอำนวยการ	๑๓๖-๓๐-๐๕-๕๗๐๑๐-๐๑๑	นายช่างโยธา	ป.๒	นายช่างโยธา	ป.๒	๑๕๓,๕๒๐	-	-	-	
๓	-	-	๑๓๖-๓๐-๐๕-๕๗๐๑๐-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.๓/๓	วิศวกรโยธา	ป.๓/๓	๑๕๓,๕๒๐	-	-	ว่างเต็ม	
๔	นายจิรศักดิ์ พรหมแก้ว	ป.ส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๘๐	-	-	-	
๕	นายจิระศักดิ์ พรหมแก้ว	ป.ส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๕๖๐	-	-	-	
๖	นางสาวเดือนใจ มุตสิรินทร์	ร.บ.ส.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๕๘๐	-	-	-	
๗	นายพิริยะ กลอิก	พล.บ.(เทคนิคโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๗,๓๒๐	-	-	-	
๘	นายวิฑูรย์ โภษะผาย	พล.บ.(เทคนิคโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	
กองการศึกษาเทศบาลนครวัดพัฒนาธรรม												
๑	นางสาวสุวรรณา เสงฆะ	ค.ม.(บริหารการศึกษา)	๑๓๖-๓๐-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๖๘,๕๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๒)	-	๕๑๐,๕๖๐	
๒	-	-	๑๓๖-๓๐-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ว่างเต็ม	
๓	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๔	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๕	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๖	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๗	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๘	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๐	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๑	น.ส.ศิริพร อธิวัฒน์	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๕	ครู	ค.ศ.๓	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	-	
๑๒	นางอุษิษวรรณา นวนดา	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๓	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๓	น.ส.อมรรัตน์ อุดมชัย	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๔	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๔	นางรัตติ ศิริดาราช	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๕	ครู	ค.ศ.๓	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	-	
๑๕	นางพิมพ์วิภา อธิวัฒน์	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๖	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๖	นางกรรณภา สันติเอก	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๖	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๗	นางอภิญญา ใจเจริญ	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๘	นางสาวอุษิษวรรณา คณธัญ	ค.ม./การศึกษา-ปฐมวัย	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๒๘	ครู	ค.ศ.๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	
๑๙	-	-	๑๓๖-๓๐-๐๕-๖๖๐๐๐-๓๓๐	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๒๐	นางประภายา พรหมลัทธิ	นิเทศศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	
๒๑	นางสุภาวดี พรหมลัทธิ	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๒	นางสาวกัญญา ดั่งใจดี	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๓	นางสุนทร โสภณ	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๔	นางสาววิภาวดี อธิวัฒน์	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๕	นางสาวกัญญาพร มภา	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๖	นางสาวจรัสพร นวนดา	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๗	นางสาวประภายา ธรรมทรัพย์	ค.ศ.บ./การศึกษา-ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	พักจะส.ป	

กองสวัสดิการสังคม										
๑	นางสาวจุฑา ศรีพรหมฯ	ร.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๔๗,๕๒๐
๒	นางสาวกนกทิพย์ นามแปน้อย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต/วิศวกรรม	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-
๓	นางสาวรุ่ง โพธิ์ธา	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๘๕,๐๐๐	-	-
๔	นางสาวนราพร ขอตม์ชื้อ	บทน(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานราชการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานราชการ	๑๓๘,๐๐๐	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๑	นางสาวพัลลภวรรณ กิ่งสุรี	บริหารธุรกิจ	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๓๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘๕,๐๙๐	-	-



(นายโถมยศ คงอยู่)
 นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลหนองฮี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮียังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จึงพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ภาคผนวก ก.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการ
- เอกสารแนบ

ที่ นพ ๘๐๔๐๑/๗๙๖



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
๒๕๔ หมู่ ๖ ตำบลหนองฮี อำเภอลำปาง
นพ ๔๘๑๖๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๒. สำเนาแบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๓. สำเนานั่งสือรับรองการปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ ฉบับ
	๔. สำเนาบัญชีขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้างฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๕. สำเนารายงานการประชุม	จำนวน ๑ ชุด
	๖. สำเนาแผนอัตรากำลังสามปี	จำนวน ๑ ชุด
	๘. ภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕	จำนวน ๑ ชุด
	๙. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้ดำเนินการประเมินพนักงานจ้างทั่วไปให้ ดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ราย นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ซึ่งได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เสร็จเรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จึงขอเสนอเอกสารประกอบการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้าง) ในตำแหน่งดังกล่าว เพื่อขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดนครพนม ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

สำนักปลัด

โทร/โทรสาร. ๐ ๔๒๑๙ ๐๑๓๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_๐๖๔๘๐๒๐๓@dla.go.th

๘๘๓
17/11/66

ปลัด อบต. _____
รอง ปลัด อบต. _____
ผู้ช่วยปลัด อบต. _____
เจ้าพนักงาน _____
พิมพ์/ทวน _____



หนังสือรับรองการทำงาน

เขียนที่ โรงเรียนบ้านนาเชือก
๘๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองเทาใหญ่
อำเภอปลาลปาก จังหวัดนครพนม

วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

ข้าพเจ้า นายเดชาวัต แสงพรหมศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเชือก ขอรับรองว่า
นางสาวระพีภรณ์ งามฤทธิ์ เคยปฏิบัติงานที่โรงเรียนบ้านนาเชือก โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งครูจิตอาสา โดย
เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๑ จริง

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นายเดชาวัต แสงพรหมศรี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเชือก





ที่ นพ ๘๐๔๐๑/๔๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
๒๕๔ หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองฮี อำเภอบลาปาก
นพ ๔๘๑๖๐

หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้า นายโกเมศ คงอยู่ ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ขอรับรองว่า นางสาวระพีภรณ์ งามฤทธิ ได้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน รวมเป็นระยะเวลา ๔ ปี ๑ เดือน และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายโกเมศ คงอยู่)
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี



(แบบ พจทป เป็น ทช ๑)


แบบแสดงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ สกุล	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (พนักงานจ้างทั่วไป)	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ทักษะ ที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (พนักงานจ้างภารกิจ ทักษะ)	เหตุผลความจำเป็นที่ขอ ปรับปรุงตำแหน่ง
๑	น.ส.ระพีภรณ์ งามฤทธิ์	ผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือครูดูแลเด็ก อนุบาลและปฐมวัยเกี่ยวกับอบรม เลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษาให้มี ความรู้ความคิิด ความประพฤติ ความพร้อมและจัดแผนประสบการณ์ ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับ พัฒนาการของเด็กและงานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย	ผู้ดูแลเด็ก	๑. ปฏิบัติหน้าที่การอบรมเลี้ยงดู เด็กก่อนวัยประถมศึกษา (อายุ ระหว่าง ๓ - ๕ ปี) ให้มีความรู้ ความ ประพฤติและความพร้อมทางด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ สติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะ เข้ารับการศึกษาในระดับ ประถมศึกษาศึกษาต่อไป ๒. อบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัย ประถมศึกษา (อายุ ๓ - ๕ ปี) แทน บิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก ๓. ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองฮี มีศูนย์พัฒนา เด็กเล็กจำนวน ๖ แห่ง บุคคล ดังกล่าวได้ปฏิบัติงานอยู่และ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ ผู้ปฏิบัติงาน ท้อถอย เสียสละ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันดี เสมอมา

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง


(ลงชื่อ).....
(นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด


(ลงชื่อ).....
(นายสุรศักดิ์ พอสिया)
รองปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี


(ลงชื่อ).....
(นายโกเมศ คงอยู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

แบบตรวจสอบคุณสมบัติ และความเห็นในการขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างภารกิจทักษะ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ สกุล	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ระยะเวลาการจ้าง ตั้งแต่...ถึง...	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ทักษะ ที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ตั้งแต่...ถึง...	หลักฐาน/เอกสาร ประกอบคุณสมบัติ พนักงานจ้างภารกิจ ทักษะ	ภาระค่าใช้จ่าย บุคคลคิดเป็น ร้อยละ	ความเห็น คณะกรรมการ ปรับปรุงทั่วไปเป็น ภารกิจ	ความเห็น นายก อบท. ต้นสังกัด
๑.	น.ส.ระพีภรณ์ งามฤทธิ์	- ผู้ดูแลเด็ก ตามสัญญา ๐๖/๖๒ ๑ ต.ค.๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓ - ผู้ดูแลเด็ก ตามสัญญา ๐๘/๖๓ ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๔ - ผู้ดูแลเด็ก ตามสัญญา ๑๐/๖๔ ๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕ - ผู้ดูแลเด็ก ตามสัญญา ๑๐/๖๕ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖ - ผู้ดูแลเด็ก ตามสัญญา ๐๘/๖๖ ๑ ต.ค.๖๖ - ปัจจุบัน	ผู้ดูแลเด็ก นับจากรุ่นที่มี มติ ก.อบต. เห็นชอบ โดยจ้างไม่เกิน ๔ ปี - ๓๐ ก.ย. ๗๐	- หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านนาเชือก ระหว่าง ๑ พ.ค.๖๐ - ๓๐ เม.ย ๖๑ - หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน อบต.หนองฮี ระหว่าง ๑ ต.ค.๖๒ - ปัจจุบัน รวมเป็นเวลา ๕ ปี ๑ เดือน	๒๓.๐๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง



(ลงชื่อ)..... (ลงชื่อ).....

(นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานปลัด



(ลงชื่อ).....

(นายสุรศักดิ์ พอสียา)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี



(ลงชื่อ).....

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

แบบประเมินในการขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างภารกิจทักษะ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง พจ.ทป.	ขอปรับปรุงเป็น พจ. ทักษะ ตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน				ค่าเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี
				๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑	๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒	๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒	
๑.	น.ส.ระพีภรณ์ งามฤทธิ์	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	๙๕.๖๐	๙๖	๙๕	๙๔	๙๕.๑๕ อยู่ในระดับ ดีเด่น

หมายเหตุ ต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่นต่ำกว่าระดับดี

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง


(ลงชื่อ).....

(นายวีระศักดิ์ กองโพชัย)

หัวหน้าสำนักปลัด


(ลงชื่อ).....

(นายสุรศักดิ์ พอสียา)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี


(ลงชื่อ).....

(นายโกลเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี


แบบสรุปลักษณะสมบัติผู้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างภารกิจ ทักษะ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาดุก จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เริ่ม ปฏิบัติงาน	รวมเวลาที่ปฏิบัติงาน (ที่มีหนังสือรับรอง)	ผลเสียการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน	ค่าตอบแทนเดิม		รวม		ค่าตอบแทนใหม่		รวม
						๑ ต.ค ๖๒	๕ ปี ๑ เดือน	ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ	ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ	
๑.	น.ส.ระพีภรณ์ งามฤทธิ์	ศพด.บ้านหนองฮี	๑ ต.ค ๖๒	๕ ปี ๑ เดือน	๙๕.๑๕	๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๙,๕๐๐	๒,๐๐๐	๑๑,๕๐๐	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง


(ลงชื่อ).....
(นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานปลัด


(ลงชื่อ).....
(นายสุรศักดิ์ พอสียา)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

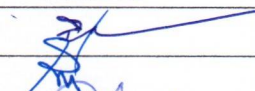

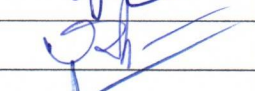
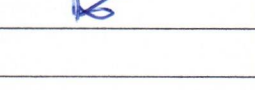
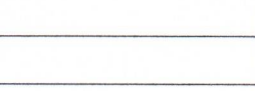

(ลงชื่อ).....

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

รายงานการประชุม คณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรศักดิ์ พ่อสียา	ประธานกรรมการ	
๒	นางสุรรัตน์ สมเทพ	กรรมการ	
๓	นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย	กรรมการ	
๔	นางสาวสุวรรณา แสงผา	กรรมการ	
๕	นางสาวรุจิรา ศรีพรมษา	กรรมการ	
๖	นายธิปไตย สุเรียนต์	เลขานุการ	
	ผู้ไม่มาประชุม		
	-ไม่มี-		
	ผู้เข้าร่วมประชุม		
	-ไม่มี-		

รายงานการประชุม คณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรศักดิ์ พ้อสียา	ประธานกรรมการ	สุรศักดิ์ พ้อสียา
๒	นางสุรรัตน์ สมเทพ	กรรมการ	สุรรัตน์ สมเทพ
๓	นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย	กรรมการ	วีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย
๔	นางสาวสุวรรณา แสงผา	กรรมการ	สุวรรณา แสงผา
๕	นางสาวรุจิรา ศรีพรมษา	กรรมการ	รุจิรา ศรีพรมษา
๖	นายธิปไตย สุรียนต์	เลขานุการ	ธิปไตย สุรียนต์
	ผู้ไม่มาประชุม		
	-ไม่มี-		
	ผู้เข้าร่วมประชุม		
	-ไม่มี-		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาพร้อมกันแล้ว นายสุรศักดิ์ พ้อสียา ประธานกรรมการในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และ
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานกรรมการ - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ประธานกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้ออกคำสั่งที่ ๕๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่
๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | | |
|------------------------------|---------------------------|---------------|
| ๑. นายสุรศักดิ์ พ้อสียา | รองปลัด อบต. รก.ปลัด อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสุรรัตน์ สมเทพ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |

๔. นางสาวสุวรรณา แสงผา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวรุจิรา ศรีพรมษา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายธิปไตย สุริยนต์	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

เรื่องการพิจารณาการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ราย นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ กำหนดว่า

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบด้วยการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

(๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

(๑.๓) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ ข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนอนุลอม เว้นแต่พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะ ในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดว่า

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีกรณีที่เหมาะสมมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติราชการได้

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว กำหนดว่า

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติดังนี้

๑. ให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปจากอัตราเดือนละ ๔,๒๓๐ บาทเป็นอัตราเดือนละ ๔,๖๔๐ บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปีโดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้วและเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

ข้อเท็จจริง

นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็กและนางสาวสุวรรณา แสงผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน มาพิจารณาการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน				ค่าเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี
๒๕๖๕ครั้งที่ ๑	๒๕๖๕ครั้งที่ ๒	๒๕๖๖ครั้งที่ ๑	๒๕๖๖ครั้งที่ ๒	
๙๕.๖๐	๙๖	๙๕	๙๔	๙๕.๑๕ อยู่ในระดับ ดีมาก

จึงขอความเห็นชอบให้ทางคณะกรรมการ พิจารณาคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานย้อนหลังทั้ง ๒ ปี อีกครั้งหนึ่งครับ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้พิจารณาเป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้ว ท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างไร หากไม่มีท่านใดแสดงความคิดเห็นก็ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นด้วยกับการประเมินข้างต้นเป็นเอกฉันท์พิจารณาให้นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) และ ให้เลขานุการดำเนินการขอความเห็นชอบไปยัง ก.อบต.จ.นครพนม ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จตรายงานการประชุม

(นายธิปไตย สุริยนต์)

เลขานุการ

เอกสารแนบท้ายประกาศ อบต.หนองฮี
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น,)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานราชการทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
งานการบริหารงานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติกร								
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขชุมชน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-		
รวม	๒๑	๒๒	๒๒	๒๒	-	-		
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-		ยุบเลิก
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง(กรมสรรพหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
งานราชการทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-		
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
งานก่อสร้าง/งานออกแบบควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง(กรมสรรพหา)
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแผนที่ภาษี								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กรรมสรรหา)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
นักสันทนการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖			กำหนดได้เมื่อได้ จัดสรร งบประมาณ
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม/งานส่งเสริม								
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๖๓	๗๓	๗๓	๗๓	+๑๐			ยุบเลิก ๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ที่ นพ ๘๐๔๐๔.๖/๑๔๑

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

เรื่องเดิม

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ได้ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น ๔ ปี ๑ เดือน และได้ปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนบ้านนาเชือก ตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นระยะเวลา ๑ ปี รวมมีทักษะในงานที่ปฏิบัติ เป็นเวลา ๕ ปี ๑ เดือน มีความประสงค์ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งจากผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคุณสมบัติพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น ข้าพเจ้า นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์ จึงได้เขียนคำร้องขอประเมินจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗ หมวด ๒ ข้อ ๖ (๑)

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวระพีภรณ์ รามฤทธิ์)

ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)

ความเห็นผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(นางสาวสุวรรณา แสงผา)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ที่ ๕๕๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ แจ้งมติ (ก.กลาง) เห็นชอบกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ซึ่งประกอบด้วยผู้มีรายนามดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นายสุรศักดิ์ พ้อสียา | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นางสุรรัตน์ สมเทพ | ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ |
| ๓. นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย | หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุวรรณา แสงผา | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ |
| ๕. นางสาวรุจิรา ศรีพรมษา | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ |
| ๖. นายธิปไตย สุรียนต์ | นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด
เลขานุการ
พิมพ์/ทวน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ที่ ๕๕๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ แจ้งมติ (ก.กลาง) เห็นชอบกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะ งานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ) ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ซึ่งประกอบด้วยผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นายสุรศักดิ์ พอสียา | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นางสุรรัตน์ สมเทพ | ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ |
| ๓. นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย | หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุวรรณา แสงผา | ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ |
| ๕. นางสาวรุจิรา ศรีพรหมษา | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ |
| ๖. นายธิปไตย สุรียนต์ | นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ๐๔๒ ๑๙๐ ๑๓๖

ที่ นพ ๘๐๔๐๑/๓๐๑

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกพนักงานทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)และออกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้จัดจ้างพนักงานจ้างทั่วไป รายนางสาวระพีภรณ์ งาม
ฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ใน
การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ ได้มีมติให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป
จากอัตราเดือนละ ๔,๒๓๐.-บาท เป็นอัตราเดือนละ ๔,๖๔๐.-บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่ง
ระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็น
พนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงาน
จ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ได้รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่ง
มาด้วย

ข้อเท็จจริง

พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ที่อยู่ในเกณฑ์พิจารณา คัดเลือก
ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ มีดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวระพีภรณ์ งามฤทธิ์	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	เริ่มงานครั้งแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

ระเบียบ/กฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ กำหนดว่า

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเสนอความ
เห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบด้วยการกำหนด

ตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (๑.๓) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ
- (๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ ข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วน
ตำบล หรือข้าราชการพลเรือนอนุโลม เว้นแต่พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่าน
การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่
จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะ ในงานนั้น ๆ
โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะ
เฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

**๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดว่า**

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง
ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีกรณีที่เพิ่มมากขึ้นในส่วน
ราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติราชการได้

**๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม
๒๕๕๗ เรื่อง แจ่มมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ปรับปรุงค่าตอบแทน
(ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว กำหนดว่า**

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่
๒๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติดังนี้

๑. ให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปจากอัตราเดือนละ ๔,๒๓๐ บาทเป็นอัตรา
เดือนละ ๔,๖๔๐ บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็น
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปีโดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจาก
หน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้วและเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นนั้นอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน จัดทำหนังสือที่เกี่ยวข้อง และขอความเห็น ปรับปรุงตำแหน่งบุคคลตามข้อเท็จจริง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เพื่อแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(นายธิปไตย สุริยนต์)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

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

เพื่อโปรดพิจารณา

(นายวีระศักดิ์ กองโพธิ์ชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

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



(นายสุรศักดิ์ พ้อสียา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น นายก อบต.

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

ต้องสืบสวน



(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนราชสีมา กทม. 10300

ที่ มท 0809.2/ว77

29 ตุลาคม 2547

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 3 ฉบับ
2. มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง การต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุม ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม ครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2547 ได้มีมติ ดังนี้

1. ให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปจากอัตราเดือนละ 4,230 บาท เป็นอัตราเดือนละ 4,640 บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 18 ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็น ลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือก โดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ รายละเอียดปรากฏตามมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่งมาด้วย

/2. เห็นชอบ.....

2. เห็นชอบให้ในกรณีที่ยังคงมีผู้ประกอบการบางส่วนที่ยังไม่สามารถสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ มาปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของลูกค้าชั่วคราวเดิมได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ให้ผู้ประกอบการบางส่วนที่ยังคงมีต่อสัญญาจ้างลูกค้าชั่วคราวเดิมได้ โดยมีกำหนดการต่อสัญญาไม่เกิน 6 เดือนนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้ประกอบการส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดทราบ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป สำหรับ ก.ท.จ.ชลบุรี ให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (ก.เมืองพัทยา) ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท., ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2669-7363-5 ต่อ 114

(ร่าง)

มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 26 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดังนี้

1. เห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป จากอัตราเดือนละ 4,230 บาท เป็นอัตราเดือนละ 4,640 บาท ทั้งนี้โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป
2. เห็นชอบให้กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป ต่อไปนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ดังนี้

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
1	ตักแต่งสวน	4,640	5,260	
2	แม่ครัว	4,640	5,260	
3	ผลิตน้ำประปา	4,640	5,260	
4	ดับเพลิง / ช่วยชีวิตคน	4,640	5,260	
5	พนักงานวิทยุ	4,640	5,260	
6	ขับรถยนต์	4,640	5,260	
7	ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4,640	5,260	
8	ขับเรือชุด (รถชุด)	4,640	5,260	
9	ขับรถยนต์หรือนายท้ายเรือ	4,640	5,260	
10	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	4,640	5,260	
11	ช่างปูน	4,640	5,260	
12	ช่างไม้	4,640	5,260	
13	ช่างก่อสร้าง	4,640	5,260	
14	ช่างเครื่องสูบน้ำ	4,640	5,260	
15	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	4,640	5,260	
16	ประจำรถขยะ	4,640	5,260	

ที่	ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)		หมายเหตุ
		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
17	ประจำรถดูตดสิ่งปฏิภูกล	4,640	5,260	
18	ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือ ขนาดหนัก	4,640	7,260	

สำหรับลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไปอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด หากองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี และจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) 5,260 บาท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน หรือหากกำหนดให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) สูงกว่า 5,260 บาท ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๓๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานจ้างในสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับการประกาศใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงขอยกเลิกแนวทางปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง และชักซ้อมแนวทางการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยครู	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้ ๑. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน สำหรับการกำหนดสาขาวิชาเอก ให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงเรียน

/ประเภท...

ประเภท พนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	<p>กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้</p> <p>๑. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชา หรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขา วิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้</p> <p>๒. ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็ก ปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี</p> <p>๓. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ได้บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หรือตำแหน่งครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มอบหมายให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปพลางก่อน โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นอีก</p>	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	<p>กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้</p> <p>๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาล ศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้</p> <p>๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน</p>	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยัมละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๖

โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ที่ ๖๕๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗
แจ่มติ (ก.กลาง) เห็นชอบกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะ
งานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ (ทักษะ) ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ๒๕๕๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม
(ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้
ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ ราย นางสาว
ระพีภรณ์ งามฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ให้ดำรงตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) สังกัด กองการศึกษาฯ
และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๔๐๐ บาท
และให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกเมศ คงอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี