

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

งานบริหารทั่วไป
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล ,อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ซึ่งมีนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดมเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนอุดม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ต่อ ๑ หลักสูตร

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงที่มีลักษณะงาน/งบประมาณใกล้เคียงกัน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเรียงมีพนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรากำลังจ้างประจำ ๑ อัตรากำลังจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรากำลังจ้างทั่วไป ๕ อัตรากำลัง ซึ่งถือว่ามียุทธศาสตร์คนในส่วนงานราชการที่ใกล้เคียงกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดมวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑.) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก)
- ๑.๔ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่เพียงพอ

๒.) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓.) ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาเรื่องการค้าจัดขยะ
- ๓.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรีและคนพิการ
- ๓.๕ ปัญหาขี้เถา
- ๓.๖ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔.) ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในหน้าแล้ง
- ๔.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๕.) ปัญหาการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ไม่มีสถานที่อนุบาลเด็กก่อนวัยเรียน

๖.) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ น้ำในคลองธรรมชาติ ไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค- บริโภคได้อย่างเต็มที่
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๗.) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล
- ๗.๒ ไม่มีระดับเพลิงในการบริการประชาชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑.) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- ๑.๓ สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๔ ประสานกับองค์การโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมดหมู่บ้าน
- ๑.๕ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๖ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

๒.) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓.) ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก ,สตรีและคนพิการ
- ๓.๕ กำจัดขยะให้หมดทั้งหมดหมู่บ้าน
- ๓.๖ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔.) ความต้องการน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ
- ๔.๓ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ ซ่อมแซมปรับปรุงท่อบาดาลให้เป็นประปาบาดาล

๕.) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุด
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๕.๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก / อบรมแม่บ้าน โภชนาการและอื่น ๆ)
- ๕.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๕.๕ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
- ๕.๖ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ตำบลยาเสพติด
- ๕.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.
- ๕.๑๐ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖.) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ จัดซื้อรถขยะเพื่อบริการประชาชน
- ๖.๒ จัดให้มีที่ทิ้งขยะประจำตำบล รวมทั้งให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี
- ๖.๓ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ก่อสร้างบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล
- ๗.๒ จัดซื้อรถดับเพลิงเพื่อบริการประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน

ตำบลโนนอุดม

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

องค์ประกอบ และตัวแปร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน - มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต. ครบถ้วน - มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด- มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน - มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต. - ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ - บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่การประสานงานทำได้ล่าช้า
ด้านการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล อย่างรวดเร็ว - ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง - แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน - กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน - มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของ อบต. เป็นจำนวนมากบางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ - ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทมาล่าช้า

	ปฏิบัติงาน	
บุคลากร	-พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบโดยตรง -พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง -มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต.และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง	-จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ -พนักงานจ้างของ อบต.ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน -พนักงานบรรจุใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการในขอบข่ายหน้าที่
งบประมาณ	-มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ -สามารถจัดเก็บรายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ -การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	-การจัดทำงบประมาณด้านการลงทุนในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนา -งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ
การจัดการ	- การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ -ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา -มีเครื่องมือทันสมัย มีข้อมูลทันสมัย	-ด้านการจัดหาพัสดุไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาพัสดุอย่างได้
เครื่องมือ เครื่องใช้ และการจัดการ	-มีการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน - การจัดหาพัสดุเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตรงตาม ระเบียบพัสดุและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและบริหารพัสดุ เป็นไปด้วยความโปร่งใส	-ขาด การพัฒนาพนักงานในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ -ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ตลอดเวลา -เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบ และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
ด้านสังคม	- การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย - การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ และทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขปึก	-มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ -มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง -การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบล เป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับสังคมเมือง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่	-มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว

ด้านเศรษฐกิจ	-ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ -การแปรรูปผลผลิตมีน้อย -การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ	-อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น -มีการลงทุนมาก -มีการจ้างงานมาก
ด้านการเมือง	-การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย	-ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง -รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลโนนอุดม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป		๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๑.๒ งานนโยบายและแผน		๑.๒ งานนโยบายและแผน	
	๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงินและบัญชี		๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ		๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	๓.๑ งานก่อสร้าง		๓.๑ งานก่อสร้าง	
	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง		๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	
	๓.๓ งานสาธารณูปโภคและผังเมือง			
๔	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑- ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	๑	ปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๓.๑ หน.สำนักงานปลัด อบต.(นบพ.ทั่วไป) (ต้น) (๑)		๓.๑ หน.สำนักงานปลัด อบต.(นบพ.ทั่วไป) (ต้น) (๑)	
	งานบริหารงานทั่วไป		งานบริหารงานทั่วไป	
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)		๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)	
	๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)		๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)	
	๓.๔ นิติกร (ปก/ชก.) (๑)		๓.๔ นิติกร (ปก/ชก.) (๑)	ว่าง
	๓.๕ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.) (๑)		๓.๕ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.) (๑)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
	๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ (ชก.) (๑)		๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ (ชก.) (๑)	
	๓.๗ เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) (๑)		๓.๗ เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) (๑)	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๓.๘ นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)		๓.๘ นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	๓.๙ พนักงานสูบน้ำ (ลป)(๑) (ถ่ายโอน)		๓.๙ พนักงานสูบน้ำ (ลป)(๑) (ถ่ายโอน)	
	๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลป)(๑)		๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลป)(๑)	
	พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
	๓.๑๑ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ)		๓.๑๑ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ)	
	๓.๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (ภ)		๓.๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (ภ)	
	๓.๑๓ ภารโรง (ท)		๓.๑๓ ภารโรง (ท)	
	๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ท)		๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ท)	
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง) (ต้น)(๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง) (ต้น)(๑)	
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี	
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)		๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)	

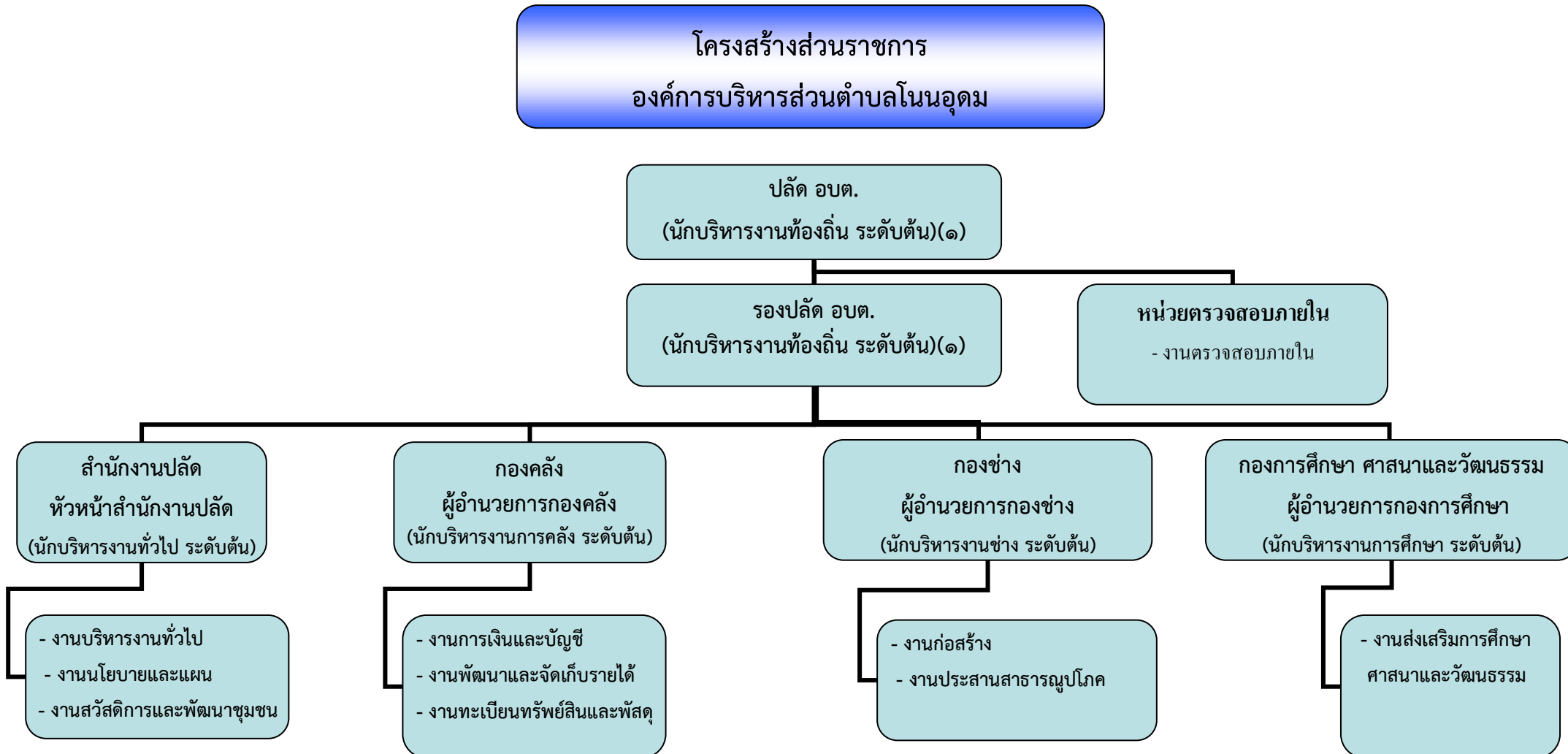
ร.ร.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑- ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๔.๓ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.) (๑)		๔.๓ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.) (๑)	
	งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ	
	๔.๔ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)		๔.๔ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)	ว่าง
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) (๑)		๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) (๑)	
	พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
	๔.๗ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (๑)		๔.๗ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (๑)	
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (๑)		๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (๑)	
	๔.๙ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)		๔.๙ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)	
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง) (ต้น) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง) (ต้น) (๑)	
	งานก่อสร้าง		งานก่อสร้าง	
	๕.๒ นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (๑)		๕.๒ นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (๑)	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง		งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)		๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)	
	พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
	๕.๔ ผช.นายช่างโยธา (ภ) (๑)		๕.๔ ผช.นายช่างโยธา (ภ) (๑)	
	๕.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)		๕.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)	
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานศึกษา) (ต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานศึกษา) (ต้น) (๑)	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน	
	๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)		๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภ)		๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภ)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนอุดม		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนอุดม	
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ท)		๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ท)	ว่าง
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	งานตรวจสอบภายใน		งานตรวจสอบภายใน	
	๗.๑ -		๗.๑ -	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.ทถ.) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
	๓.๑ หน.สำนักงานปลัด (นบพ.ทั่วไป) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานบริหารงานทั่วไป								
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๔ นิติกร (ปก./ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง	
	๓.๕ จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (พง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานนโยบายและแผน								
	๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๗ เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	๓.๘ นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	ลูกจ้างประจำ								
	๓.๙ พนักงานสูบน้ำ (ลป)(๑) (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลป)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	พนักงานจ้าง								
	๓.๑๑ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๑๓ ภารโรง (ท) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ท) ๑	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (ผอ.กองคลัง) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานการเงินและบัญชี								
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๓ จพง.จัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ								
	๔.๓ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง	
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-		

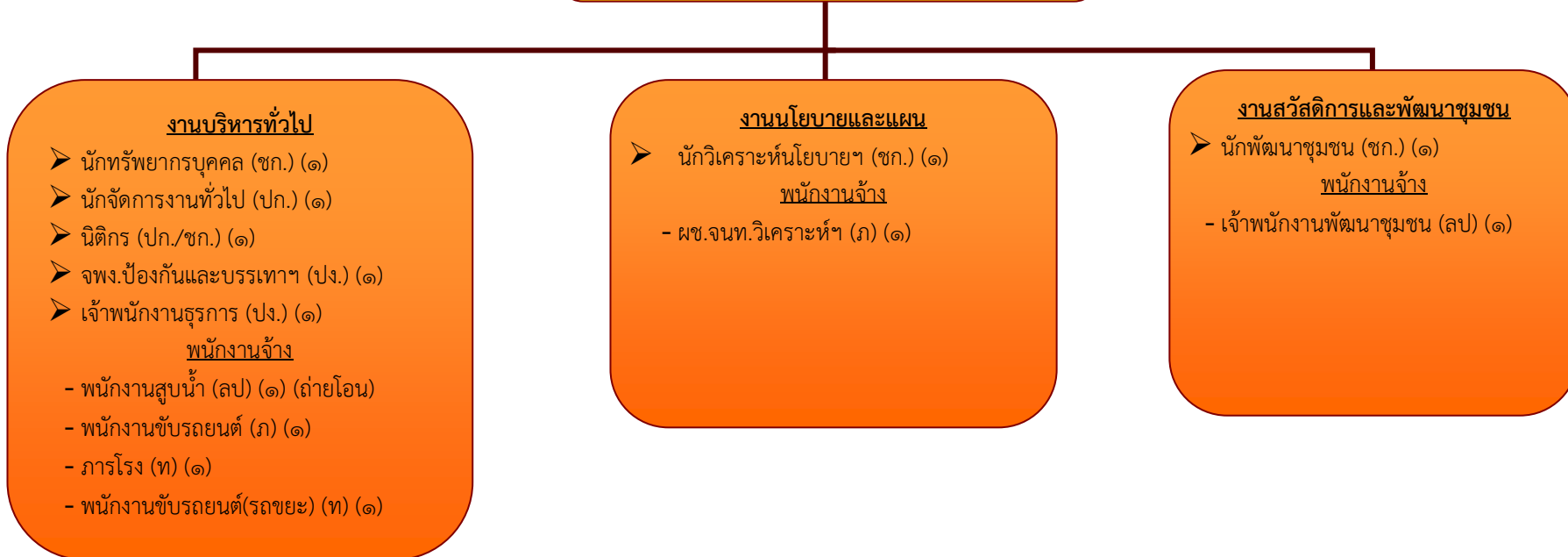
ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง								
	๔.๗ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	๔.๙ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	งานก่อสร้าง								
	๕.๒ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง								
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๕.๔ ผช.นายช่างโยธา (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	๕.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานศึกษา) (ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา (ชก./ปก) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน								
	๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	๒	๒	๒	๒		-	-	
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภ) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อปต.โนนอุดม								
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ท) (๑)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	งานตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ -								
	รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



**โครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล**

**หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	๒	๒	๒	๑๓

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผช.จนท.การเงินและบัญชี (ภ) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ (ภ) (๑)

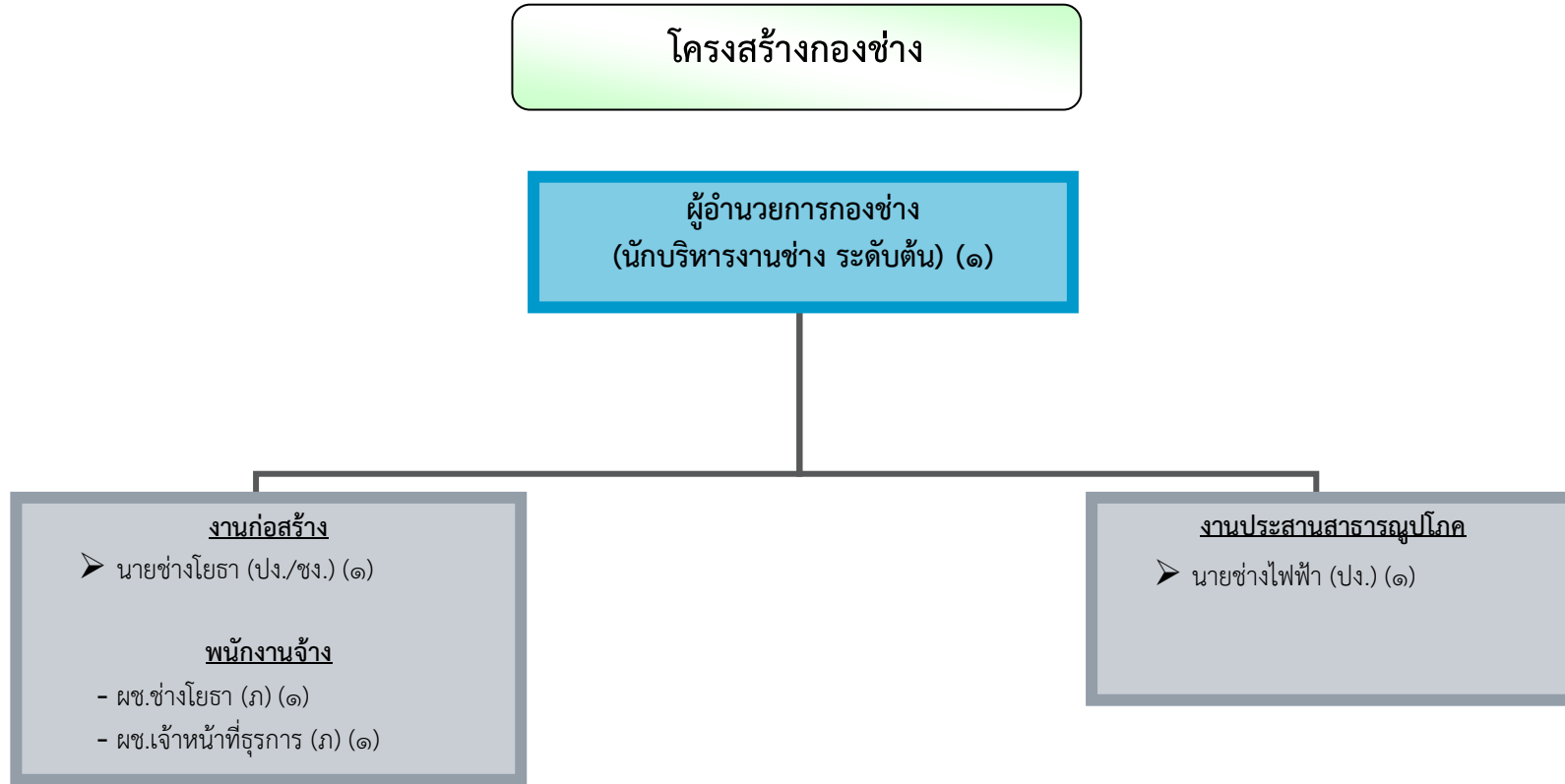
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-		-	๒	-	-	๓	-	๗



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

➤ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๒) (ถ่ายโอน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภ) (๑) (ถ่ายโอน)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โนนอุดม

- ผู้ดูแลเด็ก (ท) (๑) (ถ่ายโอน)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย ๑ คน ต่อ ๑ หลักสูตร ต่อปี โดยขึ้นอยู่กับงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลโนนอุดม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลโนนอุดม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักสัมฤทธิ์ของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

