

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



“ส่งเสริมถิ่นเกษตรกรรม ก้าวนำด้านกีฬา นำพาเศรษฐกิจพอเพียง
ฟังเสียงประชาชน ส่งเสริมประชาธิปไตย
ใส่ใจธรรมาภิบาล พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่มาตรฐานอาเซียน”

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน	๑ - ๒
๓.ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง	๒ - ๓
๔.วัตถุประสงค์	๓ - ๔
๕.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔ - ๖
๖.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖ - ๗
๗.ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๘ - ๑๒
๘.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓ - ๑๔
๙.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕ - ๑๖
๑๐.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖ - ๒๑
๑๑.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๒
- กรอบอัตรากำลัง	๒๓ - ๒๕
- การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน	๒๖ - ๓๐
- ค่าขึ้นจ้างงบประมาณ	๓๑
- บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒ - ๓๘
- โครงสร้างส่วนราชการ	๓๙ - ๔๓
ภาคผนวก	
๑๓.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
๑๔.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนใน องค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของ แรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผน คัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือก คนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือน และค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่ เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมาย นี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ คาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทน แรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลานาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๓. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๔.วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่ช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างย้งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้องตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มี จำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวน ตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับ ลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะ พิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่อง ดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะ กำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้อง ทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้ อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกล ยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งาน เดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้

เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีความน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใครมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่นการจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุข

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองหนองคายไปทางถนนมิตรภาพพื้นที่ติดกับจังหวัดอุดรธานี ห่างจากจังหวัดหนองคาย ๒๑ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ห่างที่ว่าการอำเภอสระใคร ๔ กิโลเมตร

๑.๑ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใครมีเนื้อที่โดยประมาณ จำนวน ๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๐๐๐ ไร่

๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

ทิศเหนือ	จด	ตำบลหนองสองห้อง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ทิศใต้	จด	อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมที่พัดประจำฤดูกาล ซึ่งมี ๒ ชนิด มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดพามวลอากาศเย็นและแห้งจากประเทศจีนเข้ามาปกคลุมประเทศไทย ซึ่งอยู่ในช่วงฤดูหนาวของประเทศไทย ทำให้จังหวัดหนองคายมีอากาศหนาวเย็นและแห้งทั่วไปและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดพา

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบบระบอบประชาธิปไตยซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒.๒ การเลือกตั้ง แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ประชากรทั้งหมด จำนวน ๑๐,๒๓๐ คน แบ่งเป็น ชาย ๕,๐๙๒ คน หญิง ๕,๑๓๘ คน

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
โครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) ได้แบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๒ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จะมีโครงสร้างเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ สำหรับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน ๒๙ คน (เนื่องจากเสียชีวิต ๑ คน) มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ ๔ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกฯ ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ ๔ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายก ได้ไม่เกิน ๒ คน และเลขานุการ ได้ ๑ คน

พนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร แบ่งส่วนราชการออก เป็น ๔ ส่วน ดังนี้

สำนักงานปลัด

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษาฯ

๗. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาพื้นที่ให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อพัฒนาเส้นทางในการสัญจร การคมนาคม ขนส่ง
๓. เพื่อพัฒนาถนนเพื่อรองรับการท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลบั้งไฟพญานาค
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๕. ก่อสร้าง ซ่อมแซมประปาให้มีการใช้งานที่มีประโยชน์สูงสุด
๖. ปรับปรุง ซ่อมแซม คลองส่งน้ำให้มีความสะดวกในการใช้งาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบเส้นทางสายหลักพัฒนาเส้นทางสายหลักให้ได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาหมู่บ้านให้น้ำอยู่ สนับสนุนการจัดระเบียบหมู่บ้าน การรักษาความสะอาด
๔. สนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานตามโครงการโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๕. ส่งเสริมประชาชนในการบริหารจัดการน้ำในการอุปโภคบริโภค
๖. สนับสนุนในการปรับปรุงดูแลรักษา ซ่อมแซมระบบน้ำประปาและการขุดลอกคลอง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมอาชีพ คุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและจริยธรรมของประชาชนในตำบลสระใคร
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ
๓. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุ
๔. เพื่อลดปัญหาแรงงานอพยพเข้าเมืองกรุง
๕. เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชน ในการมีส่วนร่วมการพัฒนาและป้องกันปัญหาเสียดิต รวมทั้งปัญหาโรคเอดส์

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ในการยกระดับคุณภาพชีวิตทางการศึกษา จัดให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อนำไปบูรณาการ ของสถานศึกษาในการพัฒนาต่อไป
๒. การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล ด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจจัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุข สร้างสถานที่สาธารณะประโยชน์ให้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย
๓. การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีรายได้น้อย ลดปัญหาแรงงานอพยพเข้าเมืองกรุง เพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงาน มุ่งสร้างอาชีพสร้างงานให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งของประชาชนการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิตร่วมกับชุมชน ในหมู่บ้านอย่างจริงจัง ให้ความร่วมมือในด้านการให้ข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งภายในตำบลในด้านการดูแลและพัฒนาสมาชิกในทุกด้าน โดยเฉพาะการส่งเสริมสถาบันครอบครัว ในการสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน
๒. เพื่อส่งเสริมเกษตรกรให้มีความรู้ในการทำเกษตรแบบพอเพียง
๓. เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้ของเกษตรกรในตำบล
๔. เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบ Home Stay

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมเกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจในการทำเกษตรแบบพอเพียง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในเขตตำบลเพื่อเป็นการสร้างรายได้ ให้กับกลุ่มอาชีพนั้น ๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๒. เพื่อพัฒนาหมู่บ้านให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๓. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รักษาระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการอนุรักษ์ดินและน้ำ
๒. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกทางด้านสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในตำบลสระใคร
๓. เพื่อเป็นการอนุรักษ์ พันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าชุมชนในพื้นที่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๓. ฝึกอบรมประชาชนให้เกิดการอนุรักษ์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชนในตำบลสระใคร
๒. ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีในทุกองค์กร การเมือง ภาครัฐบาล ภาคเอกชน ประชาชนและครอบครัว เพื่อเป็นรูปในการพัฒนาตำบล
๒. เพื่อให้มีแบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากภาครัฐ
๔. ประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว สะดวก น่าประทับใจ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงบริหารจัดการภาครัฐไปสู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในองค์กร การทำงานโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนด้วยความสุจริต มีความรับผิดชอบ สามารถร่วมกับประชาชนเพื่อให้เกิดเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. เสริมสร้างระบบบริหารจัดการ โดยมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน มีระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ รักษาผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมีความโปร่งใส

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่นๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการสำรวจที่ดินเพื่อการเกษตร และที่อยู่อาศัยของประชาชนในตำบล
๒. เพื่อเป็นการสำรวจที่สาธารณะประโยชน์เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในท้องถิ่น
๓. เพื่อเป็นการจัดทำแผนที่ภาษี

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมการสำรวจที่ดินของประชาชนในการออกเอกสารสิทธิ์ในการครอบครอง
๒. สำรวจที่ดินที่สาธารณะประโยชน์เพื่อออกเอกสารสิทธิ์
๓. จัดทำแผนที่ภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามที่สำนักงานฯ เสนอและให้สำนักงานฯ รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ มีความครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการปฏิรูปประเทศให้สำนักงานฯ พิจารณาปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ใน ๔ ประเด็นหลักดังนี้

๑) ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการในช่วง ๕ ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานในรอบ ๑ ปี และ ๕ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

๒) ปรับปรุงเนื้อหาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ให้สอดคล้องและสะท้อนถึงการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการขับเคลื่อนไปแล้วในช่วงที่ผ่านมา

๓) ระบุกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลไกทางกฎหมายและกลไกประชารัฐที่จะช่วยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนดำเนินการตามแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒

ทั้งนี้ให้สำนักงานฯ เสนอกลไกดังกล่าวให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) พิจารณาก่อน
นำเสนอคณะรัฐมนตรี

๔) ในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ให้สำนักงานฯ ประสานงานกับคณะกรรมการ
จัดทำยุทธศาสตร์ชาติอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐเอกชนและ
ประชาสังคมเพื่อให้แนวทางการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นวิสัยทัศน์ของ
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็น
แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอด
ยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติ ในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการ
พัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์ของจังหวัด

“ เมืองน่าอยู่ เปิดประตูสู่อาเซียน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการ
มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรับรองการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างโอกาสให้กับประชาชนแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมอาชีพ คุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่นๆ

๘. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร แบบองค์รวม มีดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (swot)

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีหน่วยงานราชการจากส่วนกลางคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ให้ความสนับสนุนเรื่องเงินทุนในรูปแบบต่างๆ สำหรับภาคส่วนที่ต้องกาความช่วยเหลือ ๒. มีการพัฒนาในทุกๆด้านพร้อมๆกัน ๓. เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับการค้าทุกภาคส่วน เช่นภาคเกษตรกรรม ให้สามารถเพิ่มศักยภาพ เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศในอาเซียนและ สากลได้ ๔. มีการนำ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ เข้ามาช่วยในการพัฒนา ศักยภาพในด้านต่างๆ ๕. ภาคประชาชนได้พัฒนาศักยภาพของตัวเองในด้านที่ยังขาดไป และได้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆและได้พัฒนาตัวเองในด้านใหม่ๆ	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. ความพร้อมของบุคลากรของหน่วยงานที่ให้ความรู้ในเรื่องระบบที่ยังมีขีดจำกัด ๒. ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่จะนำมาพัฒนาประเทศตามแผนงาน ๓ ความพร้อมของภาคประชาชน
โอกาส (opportunities) ๑. แผนพัฒนาเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อไปสู่การแข่งขัน ๒. เพิ่มขีดความรู้ความสามารถในด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๓. ประชาชนในประเทศ มีความเป็นอยู่ที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี ๔. สร้างโครงข่ายการพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อการพัฒนาในอนาคต	ภัยคุกคาม (threats) ๑. ความร่วมมือของภาคส่วน รัฐ – ประชาชน ๒. ปัญหาที่เกิดจากระบบอันนอกเหนือจากการควบคุม ๓. การทุจริต คอรัปชั่น ของส่วนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตามแผน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของแผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย

จุดแข็ง (Strengths) - มีชุมชนที่มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา - มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเที่ยวได้ทั้งปี สามารถนำเงินเข้าจังหวัดได้ทั้งปี - มีสถานศึกษาที่พร้อมจะเข้าโครงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด - มีทรัพยากรที่พร้อมในการพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพทางการผลิต - มีตลาดการค้าที่เป็นจุดเด่น เป็นแหล่งค้าขายที่รู้จักและเป็นจุดสร้างรายได้	จุดอ่อน (Weaknesses) - ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ - ความสม่ำเสมอในการให้ข้อมูลของหน่วยงานรัฐประชาชน - แหล่งกระจายสินค้ามีจำนวนจำกัด - การประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาในด้านต่างๆไม่หลากหลาย จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายได้เท่าที่ควร
โอกาส (opportunities) - ยุทธศาสตร์จังหวัดมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆและเป็นการเพิ่มโอกาสให้สามารถแข่งขันกับประเทศในอาเซียนได้ - อัตราการเติบโตด้านการค้า การศึกษา เทคโนโลยี - aec เปิดกว้างเรื่องการแข่งขันทำให้ ทุกภาคส่วนสามารถพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแข่งขัน - ความสนใจของประชาชน ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ เพื่อการแข่งขัน	ภัยคุกคาม (threats) - ความรู้ความเข้าใจในแก่นของการพัฒนาศักยภาพ - การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนา - แหล่งเงินทุนในการพัฒนา

แข็ง (Strengths) - มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ - มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ - ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ - มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน - ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากร	จุดอ่อน (Weaknesses) - งบประมาณในการช่วยในด้านการพัฒนาศักยภาพ - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - การย้าย การโอน กลับถิ่นฐานทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง
โอกาส (opportunities) - อปท.มีช่องทางในการพัฒนาในด้านต่างๆ - ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของประชาชนในพื้นที่ - อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ	ภัยคุกคาม (threats) - ความสนใจของประชาชน - ความใส่ใจของเจ้าหน้าที่ - ความล่าช้าในการติดต่อประสานงาน - การทุจริต คอรัปชั่น

๙. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คຸ່ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๑๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารงานส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารงานส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ - งานอาคารสถานที่ - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานฝึกอบรม ศึกษาดูงาน - งานตรวจสอบการปฏิบัติราชการ - งานแผนอัตรากำลัง ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบการคลัง - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ - งานอาคารสถานที่ - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานฝึกอบรม ศึกษาดูงาน - งานตรวจสอบการปฏิบัติราชการ - งานแผนอัตรากำลัง ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบการคลัง - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะความเดือดร้อนของประชาชน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานต่อต้านยาเสพติด ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา อบต. - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ - งานประชุมคณะกรรมการสามัญ - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานอนุรักษ์ควบคุมและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะความเดือดร้อนของประชาชน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานต่อต้านยาเสพติด ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา อบต. - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ - งานประชุมคณะกรรมการสามัญ - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานอนุรักษ์ควบคุมและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานการจัดทำฐานข้อมูลชุมชน - งานแผนพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานการจัดทำฐานข้อมูลชุมชน - งานแผนพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย งานสปสข.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานแผนการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปลีก - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานแผนการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปลีก - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานแผนการจัดหาพัสดุ - งานแผนปฏิบัติการ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างทางระบายน้ำ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน - งานควบคุมงานก่อสร้างรางระบายน้ำ - งานควบคุมก่อสร้างสะพาน ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - ๓.๕ งานธุรการประจำกองช่าง - งานธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานแผนการจัดหาพัสดุ - งานแผนปฏิบัติการ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างทางระบายน้ำ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน - งานควบคุมงานก่อสร้างรางระบายน้ำ - งานควบคุมก่อสร้างสะพาน ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานธุรการประจำกองช่าง - งานธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาศูนย์เด็กเล็กและอนุบาล - งานกิจการโรงเรียน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานประสานศูนย์ ICT ชุมชนตำบลสระใคร - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานจัดทำแผนการศึกษา - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ๔.๒ งานศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการกีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา - งานควบคุมการให้บริการอุปกรณ์กีฬา	<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาศูนย์เด็กเล็กและอนุบาล - งานกิจการโรงเรียน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานประสานศูนย์ ICT ชุมชนตำบลสระใคร - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานจัดทำแผนการศึกษา - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ๔.๒ งานศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการกีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา - งานควบคุมการให้บริการอุปกรณ์กีฬา	

๑๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น

๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๔ นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๕ นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๖ นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๗ นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๙ เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๑๐ นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงิน ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๗ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและควบคุมอาคาร ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓ วิศวกรโยธา ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๔ นายช่างโยธา ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา

๑๓.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ด้านต่างๆ ดังนี้

- **นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง** เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลและองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระใครได้มีการนำเครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานในแต่ละส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างขององค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

- **นโยบายการสรรหาและคัดเลือก** การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระใครจึงมีนโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

- **นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน** องค์กรมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา และนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เน้นความถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ใช้การส่งข้อมูลผ่านระบบมือถือ ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการ ข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหาร สวัสดิการ

- **นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ** องค์กรบริหารส่วนตำบลสระใคร มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติการให้เป็นธรรม โดยการประเมินผล ตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- **นโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** องค์กรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้ง จากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่าง ต่อเนื่องเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิด บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

ที่ ๑๗๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร	ประธาน
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและควบคุมอาคาร	กรรมการ
๖. หัวหน้าฝ่ายงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายการเงิน	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จำเอก

(เกียรติศักดิ์ สีใส)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสระใคร
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี 2564 -2566
ประจำเดือน กันยายน 2563

23

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม ๒๕๖๓	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑
ลูกจ้างประจำ								
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม ๒๕๖๓	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖๖	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	
๒.กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก.ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรมฯ
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม ๒๕๖๓	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖๖	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	
๔.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรมฯ
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระใคร								
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หนองบัวเงิน					-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สระใคร								
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไชยา								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โพนสวรรค์								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

ภาคผนวก

