

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**



**องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี**

**คำนำ**

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง 3 ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การกำหนดและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน ( Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

**สารบัญ**

**หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 26

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 28

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 31

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 32

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 38

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 44

1๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 47

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 54 ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 58

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 60 **ภาคผนวก** 1

1. บันทึกข้อความการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

2. คำสั่ง อบต..ขามป้อมที่ 289/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฯ

3. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฯ

4. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฯ

5. หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฯ

6. บันทึกข้อความประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

7. ประกาศ อบต.ขามป้อม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

8. ประกาศ อบต.ขามป้อม เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

9. ประกาศ อบต.ขามป้อม เรื่อง นโยบายคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

10. ประกาศ อบต.ขามป้อม เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ฯ

14. คำสั่ง อบต.ขามป้อม ที่ 403/2566 เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

15. ประกาศ อบต.ขามป้อม เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

**ภาคผนวก** 2

แบบแสดงรายละเอียดปริมาณงาน

**๑. หลักการและเหตุผล**

**หน้า 1**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

**หน้า 2**

**2. วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**หน้า 3**

**กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง .1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

**ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ

* ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**หน้า 4**

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

**หน้า 5**

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการสาธารณสุข การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา

บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงาน

**หน้า 6**

จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

9.1 เงินเดือน

9.2 เงินประจำตำแหน่ง

9.3 เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

9.4 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสําหรับตําแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  มีคนครอง | 1 เดือน | 30,220 | - | - | 1,120 | 1,110 | 1,110 | - | - | - |
| 12 เดือน | 362,640 | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 362,640 | | | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 9,740 | - | - | 10,250-9,740=510  49,480-47,990=1490  (510+1490)/2 = 1000 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 49,480 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 29,610 | - | - | - |
| 12เดือน | 355,320 | - | - | 1,000 x 12 = 12,000 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 355,320 | | | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 |

**หน้า 7**

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (มีเงินตำแหน่ง) | 1 เดือน | 43,300 | 7,000 | 7,000 | 1,630 | 1,630 | 1,640 | - | - | - |
| 12เดือน | 519,600 | 84,000 | 84,000 | 19,560 | 19,560 | 19,680 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 687,600 | | | 19,560 | 19,560 | 19,680 | 707,160 | 726,720 | 746,400 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 22,700 | 7,000 | 7,000 | 23,830-22,700=1,130  68,640-66,490=2,150  (1,130+2,150)/2 = 1,640 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 68,640 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 45670 | - | - | - |
| 12เดือน | 548,040 | 84,000 | 84,000 | 1,640 x 12 = 19,680 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 716,040 | | | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 |

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....  (ป.ตรี) | 1 เดือน | 15,000 | - | - | 600 | 630 | 650 | - | - | - |
| 12 เดือน | 180,000 | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 180,000 | | | 7,200 | 7,560 | 7,800 | 187,200 | 197,760 | 202,560 |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....  (ปวส.) | 1 เดือน | 11,500 | - | - | 460 | 480 | 500 | - | - | - |
| 12 เดือน | 138,000 | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 138,000 | | | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |

**กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)**

**หน้า 8**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 1 เดือน | 9,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12 เดือน | 108,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 108,000 | | | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 บาทและค่าครองชีพ 2,000 บาท รวมเป็นทั้งสิ้นที่กรมจ่ายให้เป็นเงิน 11,400 บาท) ท้องถิ่นจ่าย 3,450 บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | รัฐจัดสรร | อบต.จ่าย | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| นาง ก  ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1 เดือน | 14,850 | 11,400 | 3,450 | 140 | 150 | 150 | - | - | - |
| 12 เดือน | - | - | 41,400 | 1,680 | 1,800 | 1,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 65,400 | | | 1,820 | 1,950 | 1,950 | 43,220 | 45,170 | 47,120 |

6. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

**หน้า 9**

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

* + - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ,องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล และองค์การบริหารส่วนตำบลพังเคน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

**หน้า 10**

**หน้า 11**

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของทั้งสี่แห่ง ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมและองค์การบริหารส่วนตำบลบอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลค้อน้อย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน เช่นกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบอนแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบของสำนักงาน กสถ. และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของการงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง มีแต่ตำแหน่งผู้ช่วย ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ดำเนินการโดยการจ้างเหมาบริการพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม

**3.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ**

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมในช่วงระยะเวลา 3 ปี ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี (2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

**กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)**

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบ ต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การกำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของ สถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมการ

**หน้า 12**

มีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษา ผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

เป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนา อย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง**

(1) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(3) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(4) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

(5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

**2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

(1) การเกษตรสร้างมูลค่า

(2) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(3) การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(4) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(5) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

**3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

(1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

(6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

**4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**

(1) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(2) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(3) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

(4) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

**5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม**

(1) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

(2) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

**หน้า 13**

(3) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

(4) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็น เมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

(5) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(6) ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

**6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

(1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(4) ภาครัฐมีความทันสมัย

(5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสํานึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(7) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของ

ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เป้าหมายหลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

**หน้า 14**

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

**แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)**

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด “เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางค้า การลงทุน เมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล”

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ทันสมัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทั้งทางด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเข้าถึงระบบสาธารณูปโภคและระบบบริการภาครัฐ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

2. เพื่อส่งเสริมให้การเกษตรสามารถยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าการเกษตรใช้งานและแปรรูปผลิตภัณฑ์ได้จากการเกษตร และการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ทำให้เป็นเศรษฐกิจชีวภาพ

3. เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชีวิภาพ (Bio Economy) ด้วยการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้เป็นการเพิ่มคุณค่า หรือประยุกต์การใช้งานและแปรรูปผลิตภัณฑ์ได้จากการเกษตร และการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ทำให้เป็นเศรษฐกิจชีวภาพ

4. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการค้าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และต่างประเทศ

5. ภาคการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ โดยมีรายได้จากการท่องเที่ยวรวมเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่จังหวัดกำหนดในแผนพัฒนาจังหวัด

**ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด**

**หน้า 15**

1. มูลค่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น เป้าหมาย 5 ปี ร้อยละ 2 ต่อปี

2. มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 ต่อปี

3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยว ร้อยละ 2 ต่อปี

**ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี** จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ 5 ประเด็นการพัฒนา ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล

**แผนพัฒนาอำเภอสำโรง (พ.ศ. 2566 – 2570)**

วิสัยทัศน์อำเภอสำโรง “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การเกษตรอินทรีย์มีคุณภาพ

พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน อยู่ดี มีสุข”

**พันธกิจ**

1. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

สังคม และการพัฒนาของเมืองและชุมชน

2. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความมั่นคงในพื้นที่ ให้มีความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ส่งเสริมการผลิต เพื่อการบริโภคที่ปลอดภัย เพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร ตลอดห่วงโซ่การผลิต

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็ง

เศรษฐกิจฐานรากให้สนองตอบการเปลี่ยนแปลง กระแสโลก

5. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ การเข้าถึงบริการภาครัฐและความเป็นอยู่ที่ดีของ

ประชาชน

6. เพื่ออนุรักษ์ รักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม รองรับการเจริญเติบโต

อย่างยั่งยืนและสมดุล

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

1. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 1 การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิตประชาชน

2. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนและด้านความมั่นคงเพื่อประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 3 การพัฒนาคุณภาพเกษตรอินทรีย์ และการส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร

4. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 4 การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

**หน้า 16**

5. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 5 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 6 การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม งามล้ำประเพณี คุณภาพชีวิตดี ลดปัญหายาเสพติด ใช้ชีวิตแบบพอเพียง”

**พันธกิจหลักการพัฒนา**

1. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

2. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น

โดยเฉพาะผลผลติทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกาตรา ให้มีความสามารถ ทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัด

3. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยด้าน

สวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

4. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

5. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมใสการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและบรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

6. เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - 2570) แบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้วามสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

**หน้า 17**

1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้าน

สวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

3. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสารธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล

4. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไมให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาแผนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็ฯไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**เป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

1. ประชาชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบ

ยั่งยืน

1. พัฒนาความรู้ด้านการเกษตรสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพกับประชาชน และส่งเสริมการท่องเที่ยว
2. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ประชาชนมีน้ำประปาที่สะอาดใช้อย่างเพียงพอตลอดจนการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษา ห่างไกลยาเสพติด มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และมีสุขภาพที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

**หน้า 18**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S (Strength)**  1. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน  2. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ใกล้ตัวอำเภอและจังหวัด ทำให้การติดต่อต่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสะดวกรวดเร็ว  3. มีแม่น้ำและลำห้วยที่อุดมสมบูรณ์ไหลผ่านเหมาะแก่การทำการเกษตร  4. ความหนาแน่นของประชากรมีน้อย  5. มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกข้าวและทำการเกษตร  6. มีพื้นที่ป่าชุมชนขนาดใหญ่  7. มีวัดป่าประชานิมิตเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมที่มีชื่อเสียง | **จุดอ่อน W (Weakness**)  1. ด้านการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีวาระดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี คณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารในแต่ละสมัยจะเปลี่ยนนโยบายไปตามที่ตนเองประกาศไว้ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง  2. ด้านการบริการประชาชน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร จังไม่สามารถให้บริการประชาชนในเชิงรุกได้มากเท่าที่ควร  3. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสามัคคี  4. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับการเรียนที่สูงขึ้น  5. งบประมาณของ อบต. ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ |

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส O (Oppoetynity)**  1. จังหวัดอุบลราชธานีสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด  2. รัฐบาลมีนโยบายจัดสรรงบประมาณตามโครงการเร่งด่วน  3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณโครงการก่อสร้างถนน โครงการพัฒนาแหล่งน้ำ และก่อสร้างประปาหมู่บ้าน  4. มีระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารที่ดี  5. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ  6. รัฐธรรมนูญเปิดโอกาสเอื้อประโยชน์ในการมีส่วนรวม | **ข้อจำกัด T (Threat)**  1. บุคลากรมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของประชาชน  2. งบประมาณในการพัฒนายังมีไม่เพียงพอแก่การพัฒนาท้องถิ่น  3. ประชาชนมาจากหลายชุมชนมีพื้นฐานความรู้ทางสังคมที่แตกต่างกัน  4. ถนนบางสายยังไม่รับการถ่ายโอนให้ อบต. จึงมีปัญหาในการซ่อมแซม  5.ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม |

**3.4 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

**หน้า 19**

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ

เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม โดยรวม

6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

## 3.5 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 – ๒๕๖9

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

**หน้า 20**

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| กรกฎาคม 2566 | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน | อบต.บอน  อบต.โนนกลาง  อบต.ค้อน้อย |
| กรกฎาคม - สิงหาคม 2566 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  ประชุมคณะกรรมการ | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| สิงหาคม 2566 | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ  ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา | เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี |
| กันยายน 2566 | ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66 |
| 1 ตุลาคม 2566 | แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ | อบต.ขามป้อม ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569 |

**การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**

**และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**

**และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. ๒๕๖6 – ๒๕70)**

**หน้า 21**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**  **ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)** | **ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** | |
| **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** | **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**  **และที่แก้ไขเพิ่มเติม** |
| มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ  หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต  หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน | **- มาตรา 67**  (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา | **- มาตรา 16**  (6) การจัดการศึกษา |
| มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม  หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้  หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม | **- มาตรา 67**  (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ | **- มาตรา 16**  (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส |
| มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย  หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง  หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก  หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง  หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค  หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของอาเซียน | **- มาตรา 68**  (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์  (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว | **- มาตรา 16**  (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน |
| มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ  หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ | **- มาตรา 67**  (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล  (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | **- มาตรา 16**  (1๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย  (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |
| มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม  หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้  หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม | **- มาตรา 69/1**  การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารวนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด | **-** |
| มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย  หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง  หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก  หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง  หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค  หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของอาเซียน  แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569  มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม  หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้  หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม | **- มาตรา 67**  (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  (๑/1) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว  **- มาตรา 68**  (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร  (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น  (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | **- มาตรา 16**  (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ  (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ  (๕) การสาธารณูปการ  (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร  **หน้า 22** |
| มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม  หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้  หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน  หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม | **- มาตรา ๗๓**  องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน | **- มาตรา 16**  (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน |

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

**หน้า 23**

**การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับแผนพัฒนาอำเภอสำโรง**

**หน้า 24**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนพัฒนาอำเภอสำโรง** | **ความสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** | |
| **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** | **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** |
| 1. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน | **- มาตรา ๖8**  (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร  (2) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น | **- มาตรา ๑๖**  (2) การจัดให้มีการรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ  (4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ |
| 2. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว | **- มาตรา 68**  (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ**์**  (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว  (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร  (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม  (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์  (12) การท่องเที่ยว | **- มาตรา ๑๖**  (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ  (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน  (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว |
| 3. การพัฒนาเกษตรกรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร | **- มาตรา ๖๗**  (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย  **- มาตรา 68**  (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร  (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์  (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว  (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร | **- มาตรา ๑๖**  (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ  (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน |
| 4. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | **- มาตรา ๖๗**  (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  **- มาตรา 68**  (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน | **- มาตรา ๑๖**  (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง  (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ |
| 5. การเสริมสร้างความเข้มแข็งใสชุมชนและด้านความมั่นคงเพื่อประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | **-** | **- มาตรา ๑๖**  (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |
| 6. การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | **- มาตรา 69/1**  การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารวนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารวนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด | **-** |

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

**หน้า 25**

**หน้า 26**

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

สภาพปัญหา รางระบายน้ำและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลอง

เน่าเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ความต้องการของประชาชน ดำเนินการก่อสร้าง รางระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุง

ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่ตำบลขามป้อม ไม่ให้ก่อมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธ์ยุงลายหรือพาหนะนำโรค

1. **ด้านเศรษฐกิจ**

สภาพปัญหา ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การ

ว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้

คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. **ด้านสังคม**

สภาพปัญหา ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมี

เวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรหมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัตถุนิยมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ความต้องการของประชาชน การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิด

ความอบอุ่น ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี เข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนา

ศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึงพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

**หน้า 27**

1. **ด้านการเมืองการบริหาร**

สภาพปัญหา บุคคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านทักษะดิจิทัล ภารกิจ

และหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

ความต้องการของประชาชน คือ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านทักษะดิจิทัล

บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อการกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

1. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะเป็นพิษอันเนื่อง

มาจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบของประชาชนต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหารจัดการและมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

ความต้องการของประชาชน การรณรงค์ ปลูกจิตสำนึก สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมกระบวนการ

มีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1. **ด้านสาธารณสุข**

สภาพปัญหา การบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย

การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้น้อยลง รวมทั้งการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ประชาชนยังมีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

ความต้องการของประชาชน สร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดย

รณรงค์ให้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ เฝ้าระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่

เป็นอันตรายต่อร่างกายและเฝ้าระวังรักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้

ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถเสริมสร้างสุขภาพแก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและการส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

**หน้า 28**

1. **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

สภาพปัญหา ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับ

ที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบัน ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพได้

มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งการสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถานและศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตะหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพ จะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยังนำเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ

ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

แห่งชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑** **ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

**หน้า 29**

มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

มาตรา ๖๘ (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

มาตรา ๖๘ (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

มาตรา ๑๖ (4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

มาตรา ๑๖ (๕) การสาธารณูปการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**

**๕.๒** **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มาตรา ๖๘ (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ

มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

มาตรา ๑๖ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

มาตรา ๑๖ (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

มาตรา ๑๖ (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **สำนักปลัด ในงานบริหารงานทั่วไป และงานสวัสดิการสังคม**

**๕.๓**  **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มาตรา ๖๘ (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

มาตรา ๖๘ (๑๓) การผังเมือง

มาตรา ๑๖ (๓) จัดให้มีที่จอดรถ

มาตรา ๑๖ (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

มาตรา ๑๖ (๒๘) การควบคุมอาคาร

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ

ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๘ (5) ให้มีและส่งเสริมเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

มาตรา ๖๘ (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

มาตรา ๖๘ (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

มาตรา ๖๘ (๑๐) ให้มีตลาด

มาตรา ๑๖ (๘) การท่องเที่ยว

มาตรา ๑๖ (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

**หน้า 30**

มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

มาตรา ๑๖ (๑๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม**

**๕.๕** **ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติฯ** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๖๗ (๗) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

มาตรา ๑๗ (๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด ในงานบริหารงานทั่วไป**

**๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๖๗ (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

มาตรา ๑๖ (๙) ส่งเสริมการศึกษา

มาตรา ๑๗ (๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

มาตรา 45 (3) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่นบริหารส่วนตำบลอื่น

มาตรา 67 (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 16 (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

มาตรา 17 (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

มาตรา 17 (16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน**

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะดำเนินการ**

**หน้า 31**

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

**ก. ภารกิจหลัก**

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

3. การส่งเสริมข้อมูลการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือน

4. การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

5. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ข. ภารกิจรอง**

๑. การทำนุบำรุงศาสนา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การพัฒนาเศรษฐกิจการวางแผนและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

**๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**หน้า 32**

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

๑.๑ สำนักปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.5 หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 29 อัตรา

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จัดอยู่ในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากรายได้ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ค่อนข้างจำกัดการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ

กระทำได้ยาก แต่มีความจำเป็นยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลขามป้อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานของท้องถิ่นต่อไป

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

**หน้า 33**

ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| **โอกาส O**  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **ข้อจำกัด T**  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **โอกาส O**  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

**หน้า 34**

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน  
เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต** |
| **สำนักปลัด**  มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | * สำนักปลัด ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่มีพนักงานส่วนตำบลสาย   วิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน   * องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิง จำนวน 1 คัน แต่ยังไม่มีอัตรากำลังที่ตอบสนองภารกิจในด้านดังกล่าวนี้ | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  - อนาคตอาจกำหนดอัตรากำลังเพิ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าวในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ต่อไปในภายหน้า |
| **กองคลัง**  มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองคลัง ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่มีพนักงานส่วนตำบลสาย  ทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | **หน้า 35**  **หน้า 48**  - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  - อนาคตอาจกำหนดอัตรากำลังเพิ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าวในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ต่อไปในภายหน้า |
| **กองช่าง**  มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง  วิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ  ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองช่าง ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่มีพนักงานส่วนตำบลสาย   * ทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี  ปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี  - อนาคตอาจกำหนดอัตรากำลังเพิ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าวในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ต่อไปในภายหน้า  **หน้า 36** |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน**  อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | * ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี |

**หน้า 37**

**หน้า 50**

-42-

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**หน้า 38**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑** **โครงสร้างอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับภารกิจบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชน ซึ่งจะได้รับถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ จึงได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **สำนักปลัด อบต. (01)**  ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป  - งานสารบรรณ  - งานอำนวยการ  **- งานส่งเสริมการเกษตร**  **- งานส่งเสริมปศุสัตว์**  **- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร**  -  **งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม**  - **งานป้องกันและควบคุมโรค**  - **งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล**  - **งานรักษาความสะอาด**  **- งานประสานงาน อปท.**  **- งานบริหารงานสาธารณสุข**  **- งานส่งเสริมสุขภาพ**  **- งานการประชุม**  **- งานกิจการสภา**  **- งานกิจการคณะผู้บริหาร**  **- งานกิจการพาณิชย์**  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  - **งานแผนงานและงบประมาณ**  - **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**  - **งานวิจัยและประเมินผล**  **- งานประชาสัมพันธ์**  - **งานบริการและเผยแพร่วิชาการ**  **- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ**  **- งานวิเทศสัมพันธ์**  **- งานนโยบายและแผน**  **- งานงบประมาณและพัฒนารายได้**  **- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน**  **- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน**  **- งานตรวจติดตามและประเมินผล**  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๓ งานนิติการ  - งานนิติกรรมและสัญญา  - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ | **สำนักปลัด อบต. (01)**  ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป  - งานสารบรรณ  - งานอำนวยการ  **- งานส่งเสริมการเกษตร**  **- งานส่งเสริมปศุสัตว์**  **- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร**  -  **งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม**  - **งานป้องกันและควบคุมโรค**  - **งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล**  - **งานรักษาความสะอาด**  **- งานประสานงาน อปท.**  **- งานบริหารงานสาธารณสุข**  **- งานส่งเสริมสุขภาพ**  **- งานการประชุม**  **- งานกิจการสภา**  **- งานกิจการคณะผู้บริหาร**  **- งานกิจการพาณิชย์**  ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - **งานแผนงานและงบประมาณ**  - **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**  - **งานวิจัยและประเมินผล**  **- งานประชาสัมพันธ์**  - **งานบริการและเผยแพร่วิชาการ**  **- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ**  **- งานวิเทศสัมพันธ์**  **- งานนโยบายและแผน**  **- งานงบประมาณและพัฒนารายได้**  **- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน**  **- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน**  **- งานตรวจติดตามและประเมินผล**  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๓ งานนิติการ  - งานนิติกรรมและสัญญา  - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ |  |

**หน้า 39**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| - **งานกฎหมาย**  **- งานวินัย**  **- งานคดี**  **- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย**  ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่  - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม  - งานบุคลากรทางการศึกษา  - งานสรรหาและเลือกสรร  - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง  - งานสิทธิและสวัสดิการ  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานดับเพลิงและกู้ภัย  - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม  - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ  - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส  - งานข้อมูลและความจำเป็นพื้นฐาน  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **๒. กองคลัง (04)**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  - งานบริหารงานคลัง  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานบำเหน็จบำนาญ  - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน  - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฏีกาทุกประเภท  - งานเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน  - งานการจัดทำบัญชี  - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท  - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๒.2 งานพัฒนารายได้  - งานพัฒนารายได้  - งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้  - งานทะเบียนคุมรายได้ | - **งานกฎหมาย**  **- งานวินัย**  **- งานคดี**  **- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย**  ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่  - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม  - งานบุคลากรทางการศึกษา  - งานสรรหาและเลือกสรร  - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง  - งานสิทธิและสวัสดิการ  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานดับเพลิงและกู้ภัย  - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม  - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ  - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส  - งานข้อมูลและความจำเป็นพื้นฐาน  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **๒. กองคลัง (04)**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  - งานบริหารงานคลัง  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานบำเหน็จบำนาญ  - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน  - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฏีกาทุกประเภท  - งานเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน  - งานการจัดทำบัญชี  - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท  - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๒.2 งานพัฒนารายได้  - งานพัฒนารายได้  - งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้  - งานทะเบียนคุมรายได้ |  |

**หน้า 40**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๒.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานจัดหาพัสดุ  - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ  - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน  - งานบริหารสัญญา  - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา  - งานทะเบียนคุม  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **๓. กองช่าง (05)**  ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง  - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง  - งานตรวจสอบการก่อสร้าง  - งานการควบคุมอาคาร  - งานการโยธา  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานเครื่องจักรกล  - งานทางหลวงชนบท  - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ  - งานสถาปัตยกรรม  - งานแบบแผนและก่อสร้าง  - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ  - งานประมาณราคา  - งานจัดทำราคากลาง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๓ งานสาธารณูปโภค  - งานสาธารณูปโภคและประปา  - งานระบายน้ำ  - งานเกี่ยวกับการประปา  - งานจัดการคุณภาพน้ำ  - งานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๔ งานผังเมือง  - งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมือง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๒.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานจัดหาพัสดุ  - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ  - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน  - งานบริหารสัญญา  - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา  - งานทะเบียนคุม  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **๓. กองช่าง (05)**  ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง  - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง  - งานตรวจสอบการก่อสร้าง  - งานการควบคุมอาคาร  - งานการโยธา  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานเครื่องจักรกล  - งานทางหลวงชนบท  - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ  - งานสถาปัตยกรรม  - งานแบบแผนและก่อสร้าง  - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ  - งานประมาณราคา  - งานจัดทำราคากลาง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๓ งานสาธารณูปโภค  - งานสาธารณูปโภคและประปา  - งานระบายน้ำ  - งานเกี่ยวกับการประปา  - งานจัดการคุณภาพน้ำ  - งานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๓.๔ งานผังเมือง  - งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมือง  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย |  |

**หน้า 41**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)**  ๔.๑ งานบริหารการศึกษา  - **งานโรงเรียน**  - **งานการศึกษาปฐมวัย**  **- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา**  **- งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย**  **- งานวางแผนและโครงการ**  - **งานการศึกษาในระบบ**  **- งานนิเทศการศึกษา**  **- งานพัฒนาการศึกษา**  - **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  **-** งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานการกีฬาและนันทนาการ  - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา  **5. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**  - งานตรวจสอบภายใน | **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)**  ๔.๑ งานบริหารการศึกษา  - **งานโรงเรียน**  - **งานการศึกษาปฐมวัย**  **- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา**  **- งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย**  **- งานวางแผนและโครงการ**  - **งานการศึกษาในระบบ**  **- งานนิเทศการศึกษา**  **- งานพัฒนาการศึกษา**  - **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  **-** งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานการกีฬาและนันทนาการ  - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา  **5. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**  - งานตรวจสอบภายใน |  |

**หน้า 42**

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ซึ่งเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน 3 ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน้า 43** | | | | | | | | |
| **กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569**  **องค์การบริหารส่วนตำขามป้อม อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี** | | | | | | | | |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | รับโอน (ว่างเมื่อ30เม.ย.64) |
| **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | รับโอน (ว่างเมื่อ1มิ.ย.66) |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนสวน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | รับโอน (ว่างเมื่อ4ม.ค.66) |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | รับโอน (ว่างเมื่อ1พ.ย.65) |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **\*\*ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | **-** | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ. |
| ครู | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแคน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **\*\*ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | **-** | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ. |
| ครู | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง(ขอใช้บัญชี กสถ.) |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 44** |  | |  | | --- | |  | |
| **๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น** | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานและชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภทตำแหน่ง | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | | หมายเหตุ | |
| จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | เพิ่ม/ลด | | |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |  |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | บริหารท้องถิ่น | กลาง/ต้น | 1 | - | 548,040 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 | อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. (ว่างเมื่อ30เม.ย.64) |
|  | นักบริหารงานท้องถิ่น |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **สำนักปลัด (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.(ว่างเมื่อ1มิ.ย.66) |
|  | นักบริหารงานทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 416,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 429,240 | 442,320 | 455,520 | (34,680) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 356,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 369,480 | 382,560 | 396,000 | (29,680) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 396,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,080 | 409,320 | 422,640 | 435,720 | (33,000) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | นิติกร | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 369,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 382,560 | 396,000 | 409,320 | (30,790) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน/ | 1 | 1 | 302,280 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 10,920 | 11,160 | 313,440 | 324,360 | 335,520 | (25,190) |
|  |  |  | ชำนาญงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 45** |  |
| 8 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  |  | 1 | 1 | 191,280 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,280 | 198,960 | 207,000 | 215,280 | (15,940) |
| 9 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ |  |  | 1 | 1 | 161,760 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,720 | 7,080 | 168,240 | 174,960 | 182,040 | (13,480) |
|  | บรรเทาสาธารณภัย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | คนสวน |  |  | 1 | 1 | 170,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,840 | 7,200 | 7,740 | 177,600 | 184,800 | 192,540 | (14,230) |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | พนักงานขับรถยนต์ |  |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | ผู้อำนวยการกองคลัง | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.(ว่างเมื่อ4ม.ค.66) |
|  | นักบริหารงานการคลัง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน/ | 1 | 1 | 329,880 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,280 | 10,920 | 11,400 | 341,160 | 352,080 | 363,480 | (27,490) |
|  |  |  | ชำนาญงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน/ | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 9,540 | 9,180 | 305,580 | 315,120 | 324,300 | \*ขอใช้บัญชี กสถ. |
|  |  |  | ชำนาญงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน/ | 1 | 1 | 181,680 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,440 | 7,440 | 188,640 | 196,080 | 203,520 | (15,140) |
|  |  |  | ชำนาญงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |  |  | 1 | 1 | 225,600 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,120 | 9,480 | 9,840 | 234,720 | 244,200 | 254,040 | (18,800) |
| 17 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |  |  | 1 | 1 | 162,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,840 | 7,080 | 168,480 | 175,320 | 182,400 | (13,500) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | | --- | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 46** |  |
| ที่ | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานและชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภทตำแหน่ง | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | | หมายเหตุ | |
| จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | เพิ่ม/ลด | | |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | ผู้อำนวยการกองช่าง | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 1 | 1 | 468,960 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,160 | 15,480 | 16,080 | 525,120 | 540,600 | 556,680 | (39,080) |
|  | นักบริหารงานช่าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน/ | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,000 | 6,360 | 149,640 | 155,640 | 162,000 | (11,960) |
|  |  |  | ชำนาญงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา |  |  | 1 | 1 | 160,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,720 | 6,960 | 166,680 | 173,400 | 180,360 | (13,350) |
| 21 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  |  | 1 | 1 | 161,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,720 | 7,080 | 168,240 | 174,960 | 182,040 | (13,480) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 1 | 1 | 468,960 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,160 | 15,480 | 16,080 | 525,120 | 540,600 | 556,680 | (39,080) |
|  | นักบริหารงานการศึกษา |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 342,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,080 | 356,160 | 369,480 | 382,560 | (28,560) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |  | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ. |
| 25 | ครู |  | คศ.2 | 1 | 1 | **-** | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | - | - | - | - | - | -  **หน้า 47** | ใช้เงินอุดหนุน |
|  | **พนักงานตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) |  |  | 1 | 1 | 140,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** |  |  | 5,640 | 5,880 | 6,120 | 146,400 | 152,280 | 158,400 | งบ อบต. |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแคน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |  | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ. |
| 28 | ครูผู้ช่วย |  |  | 1 | **-** | **-** | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | - | - | - | - | - | - | ใช้เงินอุดหนุน |
|  |  |  |  |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | \*ขอใช้บัญชี กสถ. |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) |  |  | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | งบ อบต. |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน(12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ปฏิบัติการ/ | 1 | 1 | 190,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,120 | 8,280 | 8,280 | 199,200 | 207,480 | 215,760 | (15,840) |
|  |  |  | ชำนาญการ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **(5)** |  | | | **31** | **24** | **6,891,060** | **336,000** | **31** | **31** | **31** | +2 | - | - | **249,000** | **254,820** | **259,200** | **7,882,140** | **8,136,960** | **8,396,160** |  |
| **(6)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1,182,321** | **1,220,544** | **1,259,424** |  |
| **(7)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **9,064,461** | **9,357,504** | **9,655,584** |  |
| **(8)** | **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **34.65** | **34.07** | **33.48** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 48** |
|  | **หมายเหตุ ตามหนังสือ ว.36 :** | : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
|  |  | รายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 และ พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (24,910,994.- บาท) | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 26,156,544.- บาท = (24,910,994 x 5%) = 1,245,550 + 24,910,994 = 26,156,544.- บาท) | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 27,464,371 บาท = (26,156,544 x 5%) = 1,307,827 + 26,156,544 = 27,464,371 บาท) | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 28,837,590 บาท = (27,464,371 x 5%) = 1373219 + 27,464,371 = 28,837,590) | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ครบ แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพราะราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | จัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | แล้วแต่กรณี พร้อมหมายเหตุว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | **\*** ข้อมูลในช่**องเงินเดือน (1)** ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |

**10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**กองการศึกษาฯ**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**

1.งานบริหารการศึกษา

2.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

1.งานการเงินและบัญชี

2.งานพัฒนารายได้

3.งานพัสดุและทรัพย์สิน

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

**สำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1.งานบริหารงานทั่วไป

2.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

3.งานนิติการ

4.งานการเจ้าหน้าที่

5.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.งานสวัสดิการสังคม

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

1.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

2.งานสำรวจและออกแบบ

3.งานสาธารณูปโภค

4.งานผังเมือง

**หน้า 49**

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (1)

**กองการศึกษาฯ**

**นักบริหารงานการศึกษา**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**)**

**กองช่าง**

**นักบริหารงานช่าง**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**กองคลัง**

**นักบริหารงานการคลัง**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**สำนักปลัด**

**นักบริหารงานทั่วไป**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

1. นักวิชาการศึกษา ชก. (1)

2. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อม (1)

3. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแคน (1)

4. ครู (1)

5. ครูผู้ช่วย (1)

6. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

7. ผู้ดูแลเด็ก (2)

รวม 8 อัตรา

1. นายช่างโยธา ปง. (1)

2. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

รวม 3 อัตรา

1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (1)

2. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (1)

3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (๑)

5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

รวม 5 อัตรา

1. นักทรัพยากรบุคคล ชก. (1)

2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (1)

3. นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)

4. นิติกร ชก.(๑)

5. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑)

8. คนสวน (๑)

9. พนักงานขับรถยนต์ (1)

รวม 9 อัตรา

**หน้า 60**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | บริหารสถาน  ศึกษา | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครู | ครูผู้ช่วย | พนักงานจ้าง | |  |
| ต้น | กลาง | กลาง/ต้น | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | ทั่วไป | ภารกิจ | รวม |
| จำนวน | - | - | 1 - | 4 | - | - | 2 | 1 | 5 | - | - | 3 | 2 | - | 1 | 1 | 3 | 8 | 31 |

**โครงสร้างสำนักปลัด อบต.ขามป้อม**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

**งานสวัสดิการสังคม**

**งานป้องกันและ**

**บรรเทาสาธารณภัย**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**.. .......(1)**

**งานนิติการ**

**งานบริหารงานทั่วไป**

**งานวิเคราะห์นโยบาย**

**และแผน**

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- คนสวน (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

**รวม ๔ อัตรา**

**-** นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

**รวม ๑ อัตรา**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑)

**รวม ๑ อัตรา**

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

**รวม ๑ อัตรา**

**-** นิติกรชำนาญการ (1)

**รวม ๑ อัตรา**

**-** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (1)

**รวม 1 อัตรา**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | | **ทั่วไป** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | ๑  (ว่าง) | - | - | - | | 4 | - | - | | - | 1 | - | - | | 3 | 1 | 10 |

**หน้า 61**

-13-

**โครงสร้างกองคลัง อบต.ขามป้อม**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**งานการเงินและบัญชี**

**งานพัฒนารายได้**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

- จพง.พัสดุ(ปง./ชง.) ( ๑ )

**รวม 1 อัตรา**

- จพง.จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

**รวม ๒ อัตรา**

- จพง.การเงินและบัญชีชำนาญงาน( 1 )

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

**รวม ๒ อัตรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | | **ทั่วไป** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | ๑  (ว่าง) | - | - | - | - | - | - | | 1  (ว่าง 1) | 1 | - | - | | 2 | - | 6 |

**หน้า 50**

**หน้า 62**

**โครงสร้างกองช่าง อบต.ขามป้อม**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

**งานผังเมือง**

**งานสาธารณูปโภค**

**งานสำรวจและออกแบบ**

**งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

**รวม ๑ อัตรา**

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ( ๑ )

**รวม ๑ อัตรา**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

**รวม ๑ อัตรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | | **ทั่วไป** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | | 1 | - | - | - | | 2 | - | 4 |

**หน้า 63**

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ขามป้อม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(1)**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารการศึกษา**

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) (กำหนดเพิ่มตาม ว.36)

- ครู คศ.2 (1)

- ครูผู้ช่วย (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (2)

**รวม 7 อัตรา**

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ( 1 )

**รวม ๑ อัตรา**

-13-

**หน้า 64**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | | **ครูข้าราชการ** | **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | 1 | - | - | | - | - | - | 1  (ว่าง 1) | 2  สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.  (รอรับแจ้งอนุมัติ | 1 | 2 | 9 |

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ขามป้อม**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (1)**

**งานตรวจสอบภายใน**

* นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (1)

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
| ภารกิจ | ทั่วไป |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |
| จำนวน | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |

**รวม ๑ อัตรา**

**หน้า 65**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ** | | | | | |  |  |  |  |  | **หน้า 66**   |  | | --- | |  | |  |  |
|  |  | | | | | | | | | | | | |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
| 1 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. | กลาง/ต้น | ๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. | กลาง/ต้น | 506,940 | 84,000 | 84,000 | 674,940 |  |
|  | รับโอน |  |  | นักบริหารงานท้องถิ่น |  |  | นักบริหารงานท้องถิ่น |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (7,000\*12) | (7,000\*12) | (ว่างเดิม) |  |
|  | **สำนักปลัด** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | ๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | 393,600 | 42,000 | 0 | 435,600 |  |
|  | รับโอน |  |  | นักบริหารงานทั่วไป |  |  | นักบริหารงานทั่วไป |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (๓,๕๐๐\*12) |  | (ว่างเดิม) |  |
| 4 | นางสาวดวงสมร ทองไสล | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 362,640 | 0 | 0 | 362,640 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (34,110\*12) |  |  |  |  |
| 5 | นางนิตยาภรณ์ กัญยาพันธ์ | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย | ชำนาญการ | 349,320 | 0 | 0 | 349,320 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  | และแผน |  |  | และแผน |  | (29,680\*12) |  |  |  |  |
| 6 | นายจรณินทร์ จารุกขมูล | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-3105-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-3105-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | 362,640 | 0 | 0 | 362,640 |  |
|  |  | สาขานิติศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (30,790\*12) |  |  |  |  |
| 7 | นางสุทธิรัก ยาตะลี | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๑-๓105-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 396,000 | 0 | 0 | 396,000 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (33,000\*12) |  |  |  |  |
| 8 | นายเรืองชัย ยาตะลี | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-4101-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๗๖-๓-๐๑-4101-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 296,760 | 0 | 0 | 296,760 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (25,190\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | นางสาวสายพิณ ศรีภา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 191,280 | 0 | 0 | 191,280 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  |  |  |  |  |  | (15,940\*12) |  |  |  |  |
| 10 | นายเพ็ญเพชร กุคำพุทธ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | 161,760 | 0 | 0 | 161,760 |  |
|  |  | สาขาไฟฟ้ากำลัง |  | และบรรเทาสาธารณภัย |  |  | และบรรเทาสาธารณภัย |  | (13,480\*12) |  |  |  |  |
| 11 | นายสะเทือน สิงห์แจ่ม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | 170,760 | 0 | 0 | 170,760 |  |
|  |  | สาขาเกษตรศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (14,230\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | นายวุฒิไกร วามะสิงห์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  | **หน้า 67**   |  | | --- | |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
|  | **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | 393,600 | 42,000 | 0 | 435,600 |  |
|  | รับโอน |  |  | (นักบริหารงานการคลัง) |  |  | (ผู้อำนวยการกองคลัง) |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (๓,๕๐๐\*12) |  | **(ว่างเดิม)** |  |
| 2 | นางสาวฉวีวรรณ ศรีสำอางค์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ชำนาญงาน | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ชำนาญงาน | 296,760 | 0 | 0 | 296,760 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | และบัญชี |  |  | และบัญชี |  | (24,730\*12) |  |  |  |  |
| 3 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 210,840 | 0 | 0 | 210,840 |  |
|  | รับโอน |  |  |  |  |  |  |  | (ค่ากลางเงินเดือน) |  |  | **(ว่างเดิม)** |  |
| 4 | นายปรัชญา มั่นกาล | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติงาน | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติงาน | 181,680 | 0 | 0 | 181,680 |  |
|  |  | สาขาการจัดการ |  |  |  |  |  |  | (15,140\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | นางภัทราวดี วรรณพงษ์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน | - | 225,600 | 0 | 0 | 225,600 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | และบัญชี |  |  | และบัญชี |  | (18,880\*12) |  |  |  |  |
| 6 | นางสาวปนิดา ปาคำทอง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ | - | 162,000 | 0 | 0 | 162,000 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | รายได้ |  |  | รายได้ |  | (13,500\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | นายธราธาร ทาระศรี | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 455,520 | 42,000 | 0 | 497,520 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  | (นักบริหารงานช่าง) |  |  | (นักบริหารงานช่าง) |  | (39,080\*12) | (๓,๕๐๐\*12) |  |  |  |
|  | นายธวัชพงษ์ คำศรีสุข | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | ๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | 140,400 | 0 | 0 | 140,400 |  |
|  |  | เทคโนโลยีการก่อสร้าง |  |  |  |  |  |  | (11,960\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | นายคงพระพัน พุทธเคน | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 160,200 | 0 | 0 | 160,200 |  |
|  |  | สาขาการโยธา |  |  |  |  |  |  | (13,350\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | นางอณุษา สมนึก | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 161,760 | 0 | 0 | 161,760 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (13,480\*๑๒) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 68**   |  | | --- | |  | |  |  |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
|  | **กองการศึกษาฯ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | นางสาวนิภาพร สายแก้ว | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | ๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | 416,160 | 42,000 | 0 | 458,160 |  |
|  |  | สาขาการบริหารการศึกษา |  | (นักบริหารงานการศึกษา) |  |  | (นักบริหารงานศึกษา) |  | (34,680\*12) | (๓,๕๐๐\*12) |  |  |  |
| 2 | นางสาวมันทนา โมริดา | ปริญาตรี | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | 329,760 | 0 | 0 | 329,760 |  |
|  |  | สาขาการศึกษาปฐมวัย |  |  |  |  |  |  | (28,560\*12) |  |  |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | **สรรหาเมื่อได้รับ** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **แจ้งจาก สถ.** |  |
| 4 | นางสาวบุษกร เกตศักดิ์ | ปริญญาโท | 762086601236 | ครู | คศ.๑ | 762086601236 | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ใช้เงินอุดหนุน |  |
|  |  | สาขาการบริหารการศึกษา |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | นางสาวสุพรรณนี จันเลื่อน | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | - |  | ผู้ดูแลเด็ก |  | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาการศึกษาปฐมวัย |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแคน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | **สรรหาเมื่อได้รับ** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **แจ้งจาก สถ.** |  |
| 6 | **ว่าง** |  | 762086601235 | ครูผู้ช่วย |  | 762086601235 | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ใช้เงินอุดหนุน |  |
|  | อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | นางสาวรำไพ บุสภาค | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาเกษตรศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
| 8 | นางสาวอริสา พรมจันทร์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | นางสาวอุบลวรรณ ทวีทรัพย์มุกดา | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-12-3205-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-12-3205-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | 190,080 | 0 | 0 | 190,080 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (15,840\*๑๒) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า 69** | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **หมายเหตุ** | ช่องเงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | | | | | | |  |
|  |  | ประกอบด้วย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการ | | | | | | | | | | | |
|  |  | จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 2. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 3. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบคู่เงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), | | | | | | | | | | |  |
|  |  | เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ **ทั้งนี้ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว** | | | | | |  |  |  |  |  |  |

**หน้า 70**

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

**1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเซียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**  องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชน

**หน้า 71**

และท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็น คุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**หน้า 72**

**๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ภาคผนวก**

p

## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

## เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ฉบับเดิม) จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา 15 และ 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕66 เป็นต้นไป

1

ประกาศ ณ วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕66

ร้อยตำรวจเอก บุญส่ง เลือกนารี

(บุญส่ง เลือกนารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

****

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 (ฉบับเดิม) จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา 15 และ 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 8 /2566 เมื่อวันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดังนี้

**(1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(01)**  มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

**1.1 งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ

- งานอำนวยการ

**- งานส่งเสริมการเกษตร**

**- งานส่งเสริมปศุสัตว์**

/ งานวิจัย...

-2-

**- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร**

-  **งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม**

- **งานป้องกันและควบคุมโรค**

- **งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล**

- **งานรักษาความสะอาด**

**- งานประสานงาน อปท.**

**- งานบริหารงานสาธารณสุข**

**- งานส่งเสริมสุขภาพ**

**- งานการประชุม**

**- งานกิจการสภา**

**- งานกิจการคณะผู้บริหาร**

**- งานกิจการพาณิชย์**

**1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- **งานแผนงานและงบประมาณ**

- **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**

- **งานวิจัยและประเมินผล**

**- งานประชาสัมพันธ์**

- **งานบริการและเผยแพร่วิชาการ**

**- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ**

**- งานวิเทศสัมพันธ์**

**- งานนโยบายและแผน**

**- งานงบประมาณและพัฒนารายได้**

**- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน**

**- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน**

**- งานตรวจติดตามและประเมินผล**

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**1.3 งานนิติการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- **งานนิติกรรมและสัญญา**

**- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์**

-  **งานกฎหมาย**

**- งานวินัย**

**- งานคดี**

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**1.4 งานการเจ้าหน้าที่**  มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

/ งานวินัย...

-3-

- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

- งานบุคลากรทางการศึกษา

- งานสรรหาและเลือกสรร

- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

- งานสิทธิและสวัสดิการ

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานดับเพลิงและกู้ภัย

- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**1.6 งานสวัสดิการและสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

- งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

- งานข้อมูลและความจำเป็นพื้นฐาน

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(2) กองคลัง (04)**  มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๒.๑ งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานคลัง

- งานระเบียบการคลัง

- งานสถิติการคลัง

- งานบำเหน็จบำนาญ

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน

/ งานการตรวจสอบ...

-4-

- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฏีกาทุกประเภท

- งานเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน

- งานการจัดทำบัญชี

- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท

- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒.2 งานพัฒนารายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานพัฒนารายได้

- งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้

- งานทะเบียนคุมรายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานจัดหาพัสดุ

- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ

- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน

- งานบริหารสัญญา

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา

- งานทะเบียนคุม

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(3) กองช่าง (05)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

/3.1 งานก่อสร้าง...

-5-

**๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานตรวจสอบการก่อสร้าง

- งานการควบคุมอาคาร

- งานการโยธา

- งานวิศวกรรมโยธา

- งานเครื่องจักรกล

- งานทางหลวงชนบท

- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

**- งานสถาปัตยกรรม**

**- งานแบบแผนและก่อสร้าง**

**- งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ**

**- งานประมาณราคา**

**- งานจัดทำราคากลาง**

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๓ งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสาธารณูปโภคและประปา

- งานระบายน้ำ

- งานเกี่ยวกับการประปา

- งานจัดการคุณภาพน้ำ

- งานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๔ งานผังเมือง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมือง

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **(08)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรม

เด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด

/สถานศึกษา...

-6-

สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๔.๑ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- **งานโรงเรียน**

-งานการศึกษาปฐมวัย

**- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา**

**- งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย**

**- งานวางแผนและโครงการ**

- **งานการศึกษาในระบบ**

**- งานนิเทศการศึกษา**

**- งานพัฒนาการศึกษา**

-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการกีฬาและนันทนาการ

- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

**(5) หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**  มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ.2566

ร้อยตำรวจเอก บุญส่ง เลือกนารี

(บุญส่ง เลือกนารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

****

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**เรื่อง นโยบายคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

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

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญยิ่งที่จะสนองเจตนารมณ์ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ จึงขอประกาศว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะมุ่งมั่นในอันที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม เสียสละ และมีจิตมุ่งบริการด้วยศักดิ์ศรี เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความอยู่ดีกินดี และสร้างความไว้วางใจของประชาชน โดยมีหลักการสำคัญที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดอยู่ดีกินดี และสร้างความไว้วางใจของประชาชน โดยมีหลักการสำคัญที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมทุกคน จะต้องยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเสริมสร้างความสำคัญในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ

2. ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ /พนักงาน /ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม

3. ยึดถือและมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล ขามป้อม คือ “ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว”

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ  ณ วันที่ 8 เดือน กันยาน พ.ศ.  2566

**ร้อยตำรวจเอก บุญส่ง เลือกนารี**

**(บุญส่ง เลือกนารี)**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

****

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

**เรื่อง ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม**

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

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 6 ข้อ 350 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ  ณ วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

**ร้อยตำรวจเอก บุญส่ง เลือกนารี**

**(บุญส่ง เลือกนารี)**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่ 403/2566

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

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

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

ร้อยตำรวจเอก บุญส่ง เลือกนารี

(บุญส่ง เลือกนารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 - 2569 | | | | | | | | | | | | |
|  | องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี | | | | | | | | | | | | |
|  | (แนบท้ายคำสั่งที่ 403/2566 ลงวันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566) | | | | | | | | | | | | |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
| 1 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. | กลาง/ต้น | ๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. | กลาง/ต้น | 506,940 | 84,000 | 84,000 | 674,940 |  |
|  | รับโอน |  |  | นักบริหารงานท้องถิ่น |  |  | นักบริหารงานท้องถิ่น |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (7,000\*12) | (7,000\*12) | (ว่างเดิม) |  |
|  | **สำนักปลัด** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | ๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | 393,600 | 42,000 | 0 | 435,600 |  |
|  | รับโอน |  |  | นักบริหารงานทั่วไป |  |  | นักบริหารงานทั่วไป |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (๓,๕๐๐\*12) |  | (ว่างเดิม) |  |
| 4 | นางสาวดวงสมร ทองไสล | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 362,640 | 0 | 0 | 362,640 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (34,110\*12) |  |  |  |  |
| 5 | นางนิตยาภรณ์ กัญยาพันธ์ | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย | ชำนาญการ | 349,320 | 0 | 0 | 349,320 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  | และแผน |  |  | และแผน |  | (29,680\*12) |  |  |  |  |
| 6 | นายจรณินทร์ จารุกขมูล | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-3105-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-3105-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | 362,640 | 0 | 0 | 362,640 |  |
|  |  | สาขานิติศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (30,790\*12) |  |  |  |  |
| 7 | นางสุทธิรัก ยาตะลี | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๑-๓105-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 396,000 | 0 | 0 | 396,000 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (33,000\*12) |  |  |  |  |
| 8 | นายเรืองชัย ยาตะลี | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๑-4101-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๗๖-๓-๐๑-4101-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 296,760 | 0 | 0 | 296,760 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (25,190\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | นางสาวสายพิณ ศรีภา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 191,280 | 0 | 0 | 191,280 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  |  |  |  |  |  | (15,940\*12) |  |  |  |  |
| 10 | นายเพ็ญเพชร กุคำพุทธ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | 161,760 | 0 | 0 | 161,760 |  |
|  |  | สาขาไฟฟ้ากำลัง |  | และบรรเทาสาธารณภัย |  |  | และบรรเทาสาธารณภัย |  | (13,480\*12) |  |  |  |  |
| 11 | นายสะเทือน สิงห์แจ่ม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | 170,760 | 0 | 0 | 170,760 |  |
|  |  | สาขาเกษตรศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (14,230\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | นายวุฒิไกร วามะสิงห์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | -2- |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
|  | **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | 393,600 | 42,000 | 0 | 435,600 |  |
|  | รับโอน |  |  | (นักบริหารงานการคลัง) |  |  | (ผู้อำนวยการกองคลัง) |  | (ค่ากลางเงินเดือน) | (๓,๕๐๐\*12) |  | **(ว่างเดิม)** |  |
| 2 | นางสาวฉวีวรรณ ศรีสำอางค์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ชำนาญงาน | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ชำนาญงาน | 296,760 | 0 | 0 | 296,760 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | และบัญชี |  |  | และบัญชี |  | (24,730\*12) |  |  |  |  |
| 3 | **ว่าง** |  | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 210,840 | 0 | 0 | 210,840 |  |
|  | รับโอน |  |  |  |  |  |  |  | (ค่ากลางเงินเดือน) |  |  | **(ว่างเดิม)** |  |
| 4 | นายปรัชญา มั่นกาล | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติงาน | ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติงาน | 181,680 | 0 | 0 | 181,680 |  |
|  |  | สาขาการจัดการ |  |  |  |  |  |  | (15,140\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | นางภัทราวดี วรรณพงษ์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน | - | 225,600 | 0 | 0 | 225,600 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | และบัญชี |  |  | และบัญชี |  | (18,880\*12) |  |  |  |  |
| 6 | นางสาวปนิดา ปาคำทอง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ | - | 162,000 | 0 | 0 | 162,000 |  |
|  |  | สาขาการบัญชี |  | รายได้ |  |  | รายได้ |  | (13,500\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | นายธราธาร ทาระศรี | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 455,520 | 42,000 | 0 | 497,520 |  |
|  |  | สาขารัฐประศาสนศาสตร์ |  | (นักบริหารงานช่าง) |  |  | (นักบริหารงานช่าง) |  | (39,080\*12) | (๓,๕๐๐\*12) |  |  |  |
|  | นายธวัชพงษ์ คำศรีสุข | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | ๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | 140,400 | 0 | 0 | 140,400 |  |
|  |  | เทคโนโลยีการก่อสร้าง |  |  |  |  |  |  | (11,960\*12) |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | นายคงพระพัน พุทธเคน | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 160,200 | 0 | 0 | 160,200 |  |
|  |  | สาขาการโยธา |  |  |  |  |  |  | (13,350\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | นางอณุษา สมนึก | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 161,760 | 0 | 0 | 161,760 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (13,480\*๑๒) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | -3- |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |  |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |  |
|  |
|  | กองการศึกษาฯ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | นางสาวนิภาพร สายแก้ว | ปริญญาโท | ๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | ๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | 416,160 | 42,000 | 0 | 458,160 |  |
|  |  | สาขาการบริหารการศึกษา |  | (นักบริหารงานการศึกษา) |  |  | (นักบริหารงานศึกษา) |  | (34,680\*12) | (๓,๕๐๐\*12) |  |  |  |
| 2 | นางสาวมันทนา โมริดา | ปริญาตรี | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | 329,760 | 0 | 0 | 329,760 |  |
|  |  | สาขาการศึกษาปฐมวัย |  |  |  |  |  |  | (28,560\*12) |  |  |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | **สรรหาเมื่อได้รับ** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **แจ้งจาก สถ.** |  |
| 4 | นางสาวบุษกร เกตศักดิ์ | ปริญญาโท | 762086601236 | ครู | คศ.๑ | 762086601236 | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ใช้เงินอุดหนุน |  |
|  |  | สาขาการบริหารการศึกษา |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | นางสาวสุพรรณนี จันเลื่อน | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | - |  | ผู้ดูแลเด็ก |  | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาการศึกษาปฐมวัย |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแคน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | **สรรหาเมื่อได้รับ** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **แจ้งจาก สถ.** |  |
| 6 | **ว่าง** |  | 762086601235 | ครูผู้ช่วย |  | 762086601235 | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ใช้เงินอุดหนุน |  |
|  | อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | นางสาวรำไพ บุสภาค | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาเกษตรศาสตร์ |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
| 8 | นางสาวอริสา พรมจันทร์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (๙,๐๐๐\*๑๒) |  |  |  |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | นางสาวอุบลวรรณ ทวีทรัพย์มุกดา | ปริญญาตรี | ๗๖-๓-12-3205-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-12-3205-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | 190,080 | 0 | 0 | 190,080 |  |
|  |  | สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |  |  |  |  |  |  | (15,840\*๑๒) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | หมายเหตุ | ช่องเงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | | | | | | | | |  |
|  |  | ประกอบด้วย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการ | | | | | | | | | | | |
|  |  | จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 2. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 3. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบคู่เงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), | | | | | | | | | | |  |
|  |  | เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว | | | | | |  |  |  |  |  |  |