



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๑๕-๑๐๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๑๕-๑๐๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้สิ้นสุดแผนอัตรากำลังเดิม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมมีข้าช้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โดยสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อรองรับบุคลากรตามโครงการถ่ายโอนซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) จัดได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบการในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓-๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๖	
- ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง	
- แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี พิจารณา	

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุตรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในทองและงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน

ตำบลหลายโคกซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี

วิสัยทัศน์

“เมื่อนำอยู่ ศูนย์กลางการค้า แหล่งอุตสาหกรรมเกษตร

พัฒนาระบบนิเวศและธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยว”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ พัฒนาจังหวัดอุดรธานีให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	๑.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าและการลงทุนในจังหวัดอุดรธานี	๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ๒.พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมผู้ประกอบการ SMEs ทั้งรายเก่าและรายใหม่ที่มีความต้องการของตลาด ๓.ช่วยแสวงหาตลาดให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัยและภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ๔.พัฒนาความร่วมมือทางการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านและในกลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
	๑.๒ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดอุดรธานีมีคุณภาพมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการเพิ่มมูลค่าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	๑.การจัดทำแผนส่งเสริมการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ ๑.เพิ่มศักยภาพผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ๒.ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๒.ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๒.๑ คนอุดรธานีมีคุณภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการศึกษาต่อในภาคบังคับ	๑.ยกระดับการศึกษาของคนอุดรธานี
	๒.๒ คนอุดรธานีมีสุขภาพที่ดี	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.แก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของประชาชน
	๒.๓ เพื่อบริหารจัดการแบบบูรณาการให้สังคมทุกระดับเข้มแข็งและปลอดภัย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งช่วยเหลือและพัฒนาคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด
		๒.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและยาเสพติด	๒.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อคุณภาพชีวิต ๑.เสริมสร้างความสงบสุขให้สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒.๔ ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง	๒.๓.๓ ระดับความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัยโดยเน้นอุบัติเหตุจราจรทางบก	๑.พัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาพื้นที่เสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ ๒.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจราจร	
	๒.๓.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดอุดรธานี	๑.การบริหารจัดการแบบองค์รวมทั้งด้านการจัดทำแผนการประชุมปรึกษาหารือ การติดตามและประเมินผล และการดำเนินการที่เป็น การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อสังคมเข้มแข็ง	
	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุน/ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน	๑.ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน และเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนด้วยกระบวนการแผนชุมชน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร	<p>๓.๑ เพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรและลดต้นทุนการผลิตสินค้าที่เป็นเศรษฐกิจหลักของจังหวัด</p> <p>๓.๒ ผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยมีคุณภาพได้มาตรฐาน</p> <p>๓.๓ เกษตรกรมีอาชีพมั่นคงพึ่งพามาจากจน</p> <p>๓.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติด้านการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๓.๑.๑ ผลิตภัณท์มวลรวม % (GPP) ของจังหวัด อุตสาหกรรมสาขาการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี</p> <p>๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของสินค้าปลอดภัยได้มาตรฐาน</p> <p>๓.๓.๑ ร้อยละจำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ยากจนลดลงต่อปี</p> <p>๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ</p>	<p>๑.การพัฒนาสินค้าเกษตร/เพิ่มประสิทธิภาพ/สร้างมูลค่าเพิ่ม</p> <p>๑.สร้างมาตรฐานสินค้า GAP/เกษตรอินทรีย์</p> <p>๑.สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและองค์กรการเกษตรกร</p> <p>๑.บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตร</p> <p>๒.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>๓.พัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเกษตร</p>
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว	๔.๑ ธุรกิจการท่องเที่ยว การบริการเป็นตัวแปรที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างงานและกระจายรายได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยว	<p>๑.พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่งท่องเที่ยวใหม่</p> <p>๒.พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย</p>
๕.ยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดแบบบูรณาการ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑.พัฒนาระบบข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมต่อและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มผู้ใช้</p> <p>๒.การจัดทำแผนแม่บทแบบบูรณาการ</p> <p>๓.การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ</p> <p>๔.ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕.การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน</p>
๕ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๒ เป้าประสงค์	๑๖ ตัวชี้วัด	๓๑ กลยุทธ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ยึดขอขยายแนวทางการดำเนินงานในช่วงปัจจุบันและในอนาคตที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงจะดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้สำเร็จ เป็นผลรูปธรรม

วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ คู่หลักธรรมาภิบาล การเกษตรพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี หันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
๒. เพื่อส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมของชุมชนให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
๓. เพื่อปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ในการดำเนินชีวิตในสังคม
๔. เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยวิถีวัฒนธรรมชุมชน และส่งเสริมงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี และจัดการมลพิษต่างๆ
๖. เพื่อบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจในการให้บริการ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์

- ๒.๔.๑ ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
 - ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
 - ระดับความสำเร็จของเกษตรกรที่ได้รับการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืนและในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- ๒.๔.๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ได้มาตรฐาน
- ๒.๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมดูแลรักษาอนุรักษ์ฟื้นฟูเพื่อจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน

๖.ด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ (จากการตอบแบบสำรวจความคิดเห็น)

๒.๕ คำเป้าหมายระดับ ๕

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

- เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดความสูญเสีย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย

- ส่งเสริมศักยภาพการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีรายได้เสริม

- ส่งเสริม พัฒนา และจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และการกีฬาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๒.๖.๒ การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรกรรมและผลิตภัณฑ์การเกษตรให้มีคุณภาพสร้างมูลค่าเพิ่ม ลดต้นทุนการผลิต

๒.๖.๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมบำรุงถนน สะพาน ให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความสะดวก และปลอดภัยมีการจัดทำและบังคับใช้ผังเมืองรวมในชุมชนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าอยู่ให้กับชุมชน

- พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ขยายเขตประปาในหมู่บ้านและพัฒนาระบบประปาให้เต็มได้

- การบริการด้านไฟฟ้าแรงต่ำ ไฟฟ้าส่องสว่าง และความจำเป็นพื้นฐานอื่นๆ

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ขุด /ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ วางท่อส่งน้ำ ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรฝายน้ำล้น ประตูกันน้ำ

๒.๖.๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาถังขยะแหล่งทิ้งขยะ การกำจัดขยะมูลฝอย และมลพิษต่างๆ อย่างถูกวิธี

๒.๖.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและทะนุบำรุงศาสนา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒.๖.๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- พัฒนา เพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ในการให้บริการ และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลและนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นเรื่องโครงสร้างพื้นฐานทำการเกษตรก้าวหน้า เร่งแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำ”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงนั้น ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบกำรจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม

ภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weakness - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา ในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดแข็งดังต่อไปนี้

๑. เป็น อบต. ที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ มีความพร้อมทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานในระดับปานกลาง และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. ตั้งอยู่ใกล้กับเขตเมือง การเดินทางเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการที่อำเภอใช้เวลาไม่มาก และอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี

๓. ชุมชน มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๔. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของ อบต. โดยตลอด

๕. มีศาสนสถานที่มีความสำคัญตามประวัติศาสตร์ที่เป็นที่เคารพเลื่อมใส ที่ยึดเหนี่ยวทางใจของชุมชน

๖. เป็นพื้นที่ที่มีภูมิทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และเหมาะทำการเกษตร

๗. มีพื้นที่ที่มีลำห้วย เกษตรกรจำนวนมากสามารถมีแหล่งน้ำเพื่อเพาะปลูกหลังฤดูทำนา มีอาชีพเสริมทำให้มีรายได้เพิ่ม

๘. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เชิงประวัติศาสตร์ และเชิงวัฒนธรรม ที่เหมาะแก่การพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ในอนาคต

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในพื้นที่ว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดอ่อน ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาการขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการพัฒนาสถานที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๒. การขาดระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพรองรับการเดินทางติดต่อหน่วยงานราชการ รวมถึงติดต่อทำธุรกิจของประชาชนในพื้นที่

๓. ปัญหาขาดที่ดินทำกิน ที่ดินทำกินไม่พอเพียง ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ การบุกรุกที่สาธารณะของประชาชนยังมีอยู่บ้าง

๔. การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้นอันอาจเป็นสาเหตุมลพิษทางอากาศส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน

๖. ปัญหาการเดินทางเพื่อขายแรงงานนอกพื้นที่ ทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น ปัญหาสิ่งเสพติด วัยรุ่นทะเลาะวิวาท คนชราถูกทอดทิ้งตามมา

๗. ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีต่างๆ กำจัดวัชพืช และศัตรูพืช ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของเกษตรกร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม เหตุการณ์สถานการณ์ของโลกของประเทศ และอื่นๆ ที่เกิดขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีดังนี้

๑. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนสตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๒. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพและไทยเป็นครัวโลก
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการจัดการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนตามที่กำหนดไว้ใน พรบ. ได้ในระดับหนึ่ง
๗. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๘. พระราชบัญญัติด้านการศึกษามีสนับสนุนให้มีการจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๙. ราคาน้ำมันมีการปรับลดลงมากกว่าใน ๓ - ๔ ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และต้นทุนในการผลิตของเกษตรกร

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T) เป็นการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อชุมชน โดยต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีอุปสรรค ดังนี้

๑. การขยายตัวของในชุมชน และการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรภายในตำบล ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในการบริการสาธารณสุขสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ความทันสมัยและกระแสนวัตกรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในชุมชนลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๓. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งปัญหาความแห้งแล้งหรือฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ส่งผลต่อเกษตรกร และการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

สภาพปัญหาที่สำคัญและต้องการการแก้ไขของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จากแผนชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานหรือข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช.๒๓ (ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านฝ้อ ประจำปี ๒๕๕๙

สภาพปัญหา ข้อมูล จปฐ. แบ่งออกเป็น

๑. ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย

๑.๑ ภาวะที่แม่ต้องไปทำงานต่างพื้นที่ ทำให้ไม่ได้เลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง ส่งผลให้เด็กแรกเกิดไม่ได้กินนมแม่อย่างเตียวติดต่อกันน้อยกว่า ๖ เดือน

๑.๒ คริวเรือนมีการกินอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ สาเหตุเกิดจากขาดความเข้าใจ ไม่เอาใจใส่การกินอาหารตามหลักโภชนาการ รวมถึงความเคยชิน และวิถีของชุมชน

๑.๓ ยังมีประชาชนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจถึงภัยจากการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นที่ไม่เหมาะสม

๑.๔ ปัญหาการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีของคนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อโรค เช่น ตรวจคัดกรองเบาหวาน ความดันโลหิต ยังไม่ครบ ๑๐๐% การปฏิบัติงานของ รพ.สต./ อสม. ควรเพิ่มการดำเนินการโดยเน้นการให้ความรู้ ฝึกระวังสุขภาพในเชิงรุก

๑.๕ คนอายุ ๖ ปี ขึ้นไป บ้างคริวเรือนยังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหวร่างกาย หรือออกกำลังกายวันละ ๓๐ นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย หรือทำให้เจ็บป่วยได้

๒. ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

จากผลสรุปการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ ระดับหมู่บ้าน ในหมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย (คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม) จาก ๘ ตำบล ปรากฏว่ามี ๗ หมู่บ้าน (ม.๓, ๔, ๗, ๘, ๑๐, ๑๕, ๑๖) ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตำบลทั้ง ๘ ตำบลประกอบด้วย

๒.๑ คริวเรือนไม่มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย บ้านมีสภาพไม่ถาวร หมายความว่ามีความกังวลว่าบ้านที่อยู่อาศัยจะมีความคงทนอยู่ได้น้อยกว่า ๕ ปี หรืออาจมีน้ำท่วมถึงในช่วงฤดูฝน

๒.๒ ปัญหาเรื่องน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคไม่เพียงพอ (เฉลี่ย ๕ ลิตร/คน/วัน) โดยที่น้ำดื่มและบริโภคยังไม่ได้ผ่านเกณฑ์การรับรองว่าสะอาดใช้ดื่มได้

๒.๓ คริวเรือนมีน้ำใช้ไม่เพียงพอตลอดปี สาเหตุเกิดจากแหล่งน้ำชุมชน/บ่อบาดาล/ประปา แห่งขอขาดขาดไม่มีภาชนะเก็บน้ำเพียงพอ กิจกรรมการพัฒนาต้องดำเนินการขุดบ่อบาดาลเพิ่ม ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำอุปโภค จัดหาภาชนะรองรับน้ำไว้ใช้ รวมถึงปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาและบริหารจัดการน้ำที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๔ คริวเรือนไม่มีการจัดบ้านเรือนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด ถูกสุขลักษณะ โดยขาดความเอาใจใส่ ไม่ให้ความสำคัญในการรักษาความสะอาดบ้านเรือนเพื่อความสวยงาม

๒.๕ คริวเรือนได้ถูกรบกวนจากมลพิษ (ไม่ว่าจะเป็นจากเสียง ฝุ่น กลิ่น น้ำเสีย ขยะของเสีย) ส่งผลต่อการเจ็บป่วย เกิดความวิตก กังวล

๒.๖ คริวเรือนยังไม่มี การป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันเหตุจากอุบัติเหตุเมื่อขับขี่ยานพาหนะ เหตุจากเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ

๒.๗ คริวเรือนยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดีพอ ไม่ว่าจะเป็นการถูกลักทรัพย์ ว่างราวปล้น ต้มตุ๋น การทำอนาจาร ช่มชู้น กระทำชำเรา ทำร้ายร่างกาย หรือถูกบุกรุกที่อยู่อาศัย ซึ่งต้องมีการฝึกระวังการมั่วสุมของเยาวชนกลุ่มเสี่ยง ที่อาจสร้างความเดือดร้อนรำคาญ รวมทั้งระวังภัยจากผู้ที่มีภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๘ คริวเรือนขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจเป็นกรณีครอบครัวแตกแยก หรือผู้สูงอายุอยู่เพียงลำพังบุตรหลานไปทำงานต่างถิ่น ไม่มีคนดูแล หรือสมาชิกในคริวเรือนไม่ได้อยู่ด้วยกันอย่างพร้อมหน้า ต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อดำรงชีพและส่งเสียบุตรเล่าเรียน

๓. ปัญหาด้านการศึกษา

๓.๑ ยังมีเด็กอายุ ๓-๕ ปีเต็ม ๒ คน จาก ๑๖ คน ในบ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ ที่ไม่ได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน เกิดจากพ่อแม่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ไม่มีการฝึกบุตรหลานให้สามารถอยู่กับคนอื่นเพื่อเป็นการริเริ่มการฝึกฝนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน

๓.๒ มีเด็กอายุ ๖-๑๔ ปี บ้านข้าวลื้อ หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑ คน จากทั้งหมด ๘๐ คน ที่ไม่ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือไม่ได้เรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจ การสอนแนะที่ดี รวมทั้งขาดแคลนปัจจัย ทู่นเพื่อการศึกษา

๓.๓ มีเด็กจบชั้น ม.๓ ไม่ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า (บ้านวังสวาย หมู่ที่ ๕)

๓.๔ ยังมีคนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม ๑ คน (บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๑๓) ที่ไม่สามารถอ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้

๔.ปัญหาด้านการมีงานทำและมีรายได้

๔.๑ คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ

๔.๒ ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๔.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๕. ปัญหาด้านคุณธรรมและความประพฤติ

๕.๑ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมดื่มสุรา เกิดจากปัจจัยในเรื่องค่านิยม สำคัญผิดคิดว่าเท่ และความเครียดจากปัญหากิจกรรมที่ควรนำมาแก้ไข โดยการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เข้าถึงศีล สมาธิปัญญา และธรรมรงค์ ลด ละ เลิกจากสิ่งเสพติด

๕.๒ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมสูบบุหรี่เกือบทุกหมู่บ้าน ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาจเกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมชุมชน รวมถึงความเครียดจากปัญหาครอบครัว และเศรษฐกิจกิจกรรมที่ควรนำมาพัฒนา คือ การสร้างกฎกติกาชุมชนงานบุญงานศพปลอดเหล้า

๕.๓ การไม่ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาของคนอายุ ๖ ปีขึ้นไปก็ยังมีปรากฏอยู่บ้าง เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เชื่อไม่ศรัทธา ควรให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เชื่อศรัทธาในกฎแห่งกรรม เรียนรู้ธรรมจากศรัทธา

๕.๔ ครัวเรือนไม่มีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนมีปรากฏจำนวนน้อย ปัจจัยอาจมาจากผู้นำขาดภาวะผู้นำ ไม่โปร่งใส ชุมชนแตกแยก หรือการไม่มีความเสียสละของส่วนบุคคล

สภาพปัญหา ข้อมูล กชช.๒ค แบ่งออกเป็น๗ ด้าน ประกอบด้วย

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหายบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรัง ทำให้มีฝุ่นละออง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดินทางสัญจรมีปัญหามากที่สุด คือ บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้านยังขาดคุณภาพที่ดี มีไม่เพียงพอต่อการอุปโภค โดยเฉพาะบ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔ เป็นปัญหามากในระดับหนึ่ง ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๓ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้การสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๑.๔ สิทธิในที่ดินทำกิน (ยังไม่มีโฉนดที่ดินเป็นของตนเองเป็นจำนวนมาก)

๒. สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒.๑ คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ ในบ้านลาน หมู่ที่ ๑๖ เป็นปัญหามาก อยู่ในระดับหนึ่ง

๒.๒ คริวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๒.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๒.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรเนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ต้นเงินอีกทั้งแหล่งน้ำมีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการและมักจะแห้งขอดในฤดูแล้ง

๒.๕ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๓. สุขภาพอนามัย

๓.๑ ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการเช่นสนามกีฬาอุปกรณ์กีฬาในบางหมู่บ้าน

๓.๒ สวัสดิการและกองทุนสำหรับผู้สูงอายุผู้ยากไร้และผู้พิการยังมีไม่ถึง

๔. ความรู้และการศึกษา

๔.๑ การได้รับการศึกษา บ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ และบ้านขัวลือ หมู่ที่ ๙

๕. การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งชุมชน

๕.๑ การเรียนรู้โดยชุมชน มีปัญหาหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน

๕.๒ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน มีปัญหาหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านกลางน้อย หมู่ที่ ๖ และ บ้านม่วง หมู่ที่ ๑๑

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแล เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภูมิทัศน์ในชุมชนบางแห่ง บางหมู่บ้านยังไม่สวยงาม สะอาดตา

๖.๓ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องขยะ ยังต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และถูกสุขลักษณะ

๖.๔ การใช้สารเคมีในการเกษตรของเกษตรกร ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

๗. ความปลอดภัยจากภัยพิบัติและความเสี่ยงในชุมชน

จากทั้ง ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ความปลอดภัยจากยาเสพติด ความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน ผลการประเมินจะอยู่ในระดับปานกลางถึงมีปัญหาบ้าง จากพบในเรื่องของยาเสพติดมีการแพร่ระบาดอยู่บ้าง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการ พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากปัญหาขยะเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศที่ก่อให้เกิดความเสียหายด้าน ต่าง ๆ เช่น มลพิษทางอากาศ เกิดจากการเผาขยะกลางแจ้งทำให้เกิดควันและสารพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ที่เกิดจากการกองขยะบนพื้น เมื่อฝนตกลงมาบนกองขยะสารพิษจะไหลลงสู่แหล่งน้ำจะทำให้เกิดน้ำเสีย และเป็นแหล่งพาหนะนำโรค ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างถูกวิธี และเร่งด่วน

เกี่ยวกับการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง การจัดการขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม และการกำจัดโดยเทคโนโลยีที่เหมาะสมแบบผสมผสาน เน้นการแปรรูปเป็นพลังงานหรือทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนมาลงทุนหรือร่วมลงทุน รวมทั้งสร้างวินัยของคนในชาติการลด คัดแยกขยะมูลฝอย และการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่ระดับเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมลด คัดแยก และนำขยะมูลฝอยไปใช้ประโยชน์ จะทำให้ส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้งบประมาณในการกำจัดลดลง นำงบประมาณแก้ไขปัญหาในเรื่องอื่นๆ ได้มากขึ้น

๓. สถานการณ์ปัญหาเสพติดตามที่รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นวาระสำคัญของชาติ ที่ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาให้เบาบางลงจนหมดสิ้นโดยเร็วซึ่งการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ที่จะสำเร็จหากมีการปฏิบัติโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีกลไกการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตลอดจนการดำเนินการและประสานงานให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การเฝ้าระวังและสร้างความยั่งยืนในการเอาชนะยาเสพติด กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ปัญหายาเสพติดมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาเศรษฐกิจปัญหาความยากจนปัญหาการว่างงานปัญหาทางด้านสังคม ฯลฯ มากมายยิ่งขึ้นซึ่งถ้าหากไม่สามารถบูรณาการการแก้ไขปัญหาระหว่างงานยาเสพติดกับการแก้ไขปัญหาค้นหาได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะเป็นการยากที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างยั่งยืนแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของปัญหายาเสพติดมีส่วนโดยตรงที่จะทำให้การแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชนก็จะมีมากขึ้นตามไป

ด้วยประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารจะทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมหรือเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เสพผู้ค้ายาเสพติดและกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนได้มากขึ้นอันจะเป็นผลให้เกิดการขยายตัวของปัญหายาเสพติดอย่างสลับซับซ้อนมากกว่าปัจจุบัน

๔. ด้านเศรษฐกิจ การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จะช่วยส่งเสริมแนวโน้มการเจริญเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ความเป็นตลาดเดียวของประชากรเกือบ ๖๐๐ ล้านคนจะทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัตสูงที่สุดในโลกภูมิภาคหนึ่ง แม้ว่าจะยังจะมีงานต้องทำอีกมากเพื่อให้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริการ แต่ AEC ก็ยังอาจจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตของประเทศไทยและในส่วนของท้องถิ่น

๕. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๖. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้นเกิดความ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณา ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) และ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๒. การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๖ อัตรา ประเภททักษะ ๑๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๗๓ อัตราว่าง ๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๔ งานรักษาความสะอาด ๑.๗.๕ งานจัดการขยะและน้ำเสีย ๑.๗.๖ งานธุรการ	๑.สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๔ งานรักษาความสะอาด ๑.๗.๕ งานจัดการขยะและน้ำเสีย ๑.๗.๖ งานธุรการ	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี การเงิน พัสดุ ๖.๒ งานควบคุมภายใน ๖.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายส่วนราชการ ๖.๔ งานบริหารความเสี่ยง	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบบัญชี การเงิน พัสดุ ๖.๒ งานควบคุมภายใน ๖.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายส่วนราชการ ๖.๔ งานบริหารความเสี่ยง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ส.ป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลังระดับ ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง ๑ ว่างเดิม ๒
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (งานประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ กสธ.
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	มีคนครอง ๙ ว่างเดิม ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม (ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม (ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง มีคนครอง
รวม	๓๕	๓๙	๓๙	๓๙	+๔	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๒) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๑ ขึ้นของอัตรากำลังเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลักประกัน)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		เงินเดือน (๑)	เงินสำรอง (๒)	อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับต่อปี						ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องดำเนินการเพิ่มขึ้น (๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ	
				จำนวน	จำนวน (คน)			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒		๗๓	๗๔		๗๕
๑	ป.๑๓๓ อ.๑๓๓ (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒	รองเลขาธิการ อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๕	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๗	นักบริหารงานบุคคล	ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๘	นักบริหารงานช่างเทคนิค	ป.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๙	นักวิชาการสาขาเกษตร	ป.๑/ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑/ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเทคโนโลยีการเกษตร		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานธุรการ)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๔	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๕	แม่บ้าน		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๖	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๗	พนักงานขับรถ (นักบริหารงาน)	ต้น	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๑/ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๓๑	เจ้าพนักงานวัสดุ	ป.๑/ช.๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	อัตราค่าตอบแทนที่คิดค่าจ้างซึ่งใช้ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี ซ้ำกัน	กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่โครงการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
						ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	
๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๕๖,๒๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๕๐๐
๖๒	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๕๐๐
๖๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๕๐๐
	รวมทั้งสิ้น														
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑	๑๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๖๒๕
๖๕	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๕๐๐
	รวมทั้งสิ้น														
๖๖	มีวิธีการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑๕๕,๐๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๖๒๕
(๕)	รวม		๑๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐,๕๐๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%														
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														
งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๕,๐๐๐,๐๐๐															
งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐															
งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐															
งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐															

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

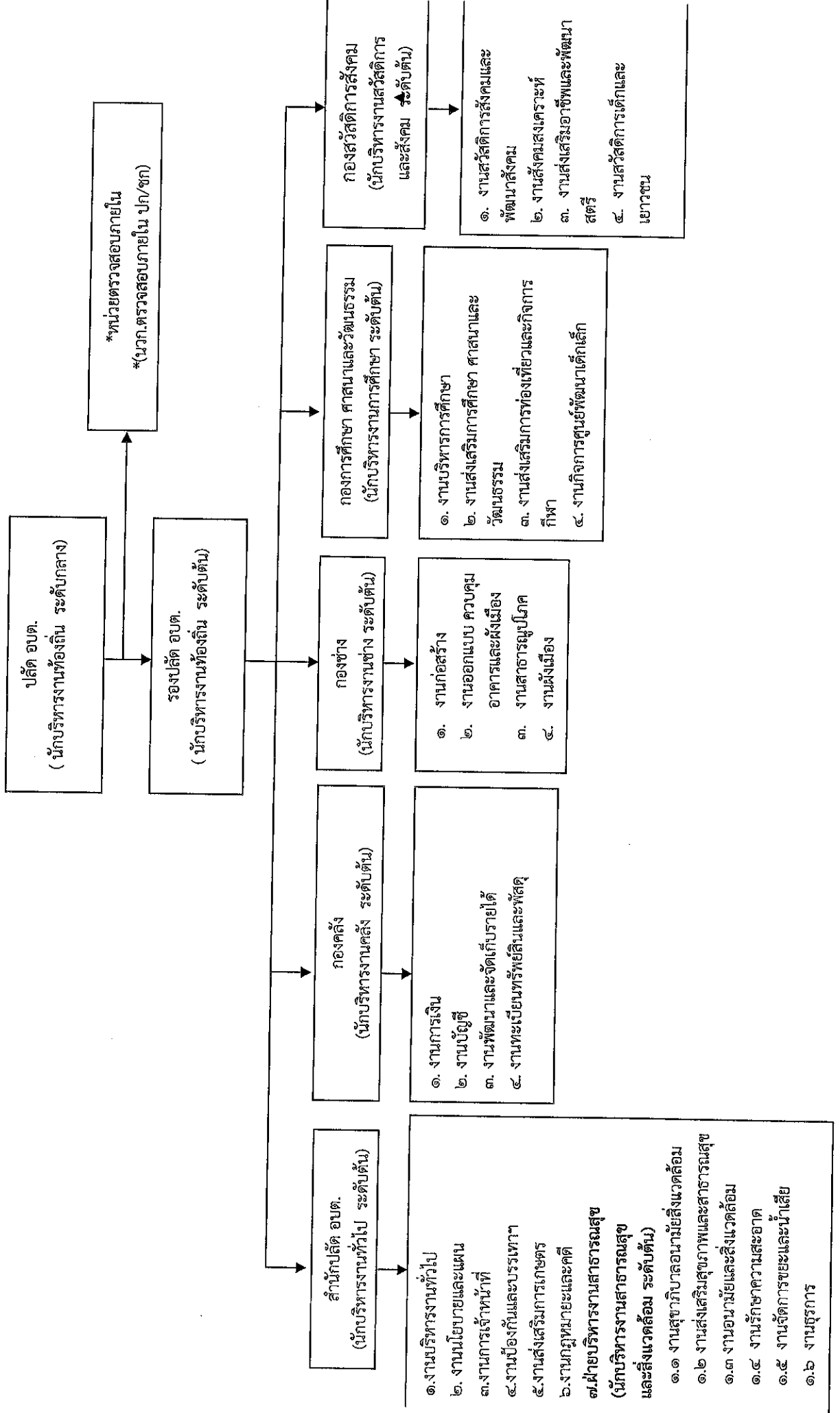
งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

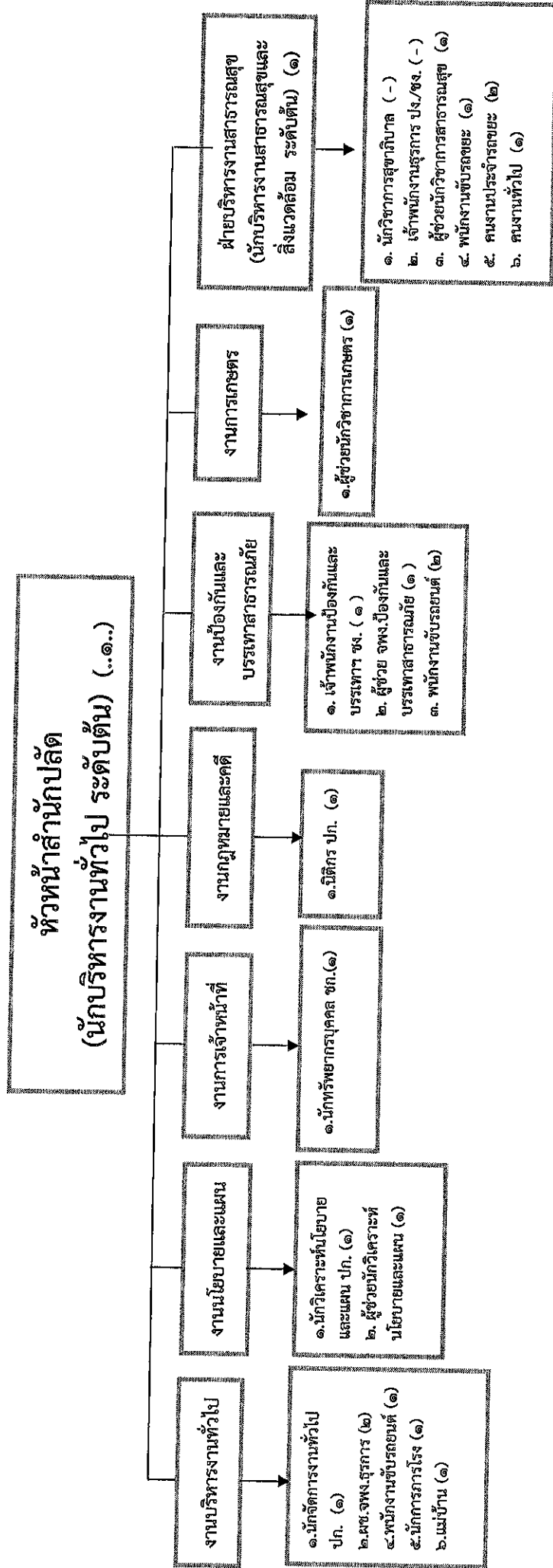
งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

งบฯ ๕๐% = ๑๒,๕๐๐,๐๐๐

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

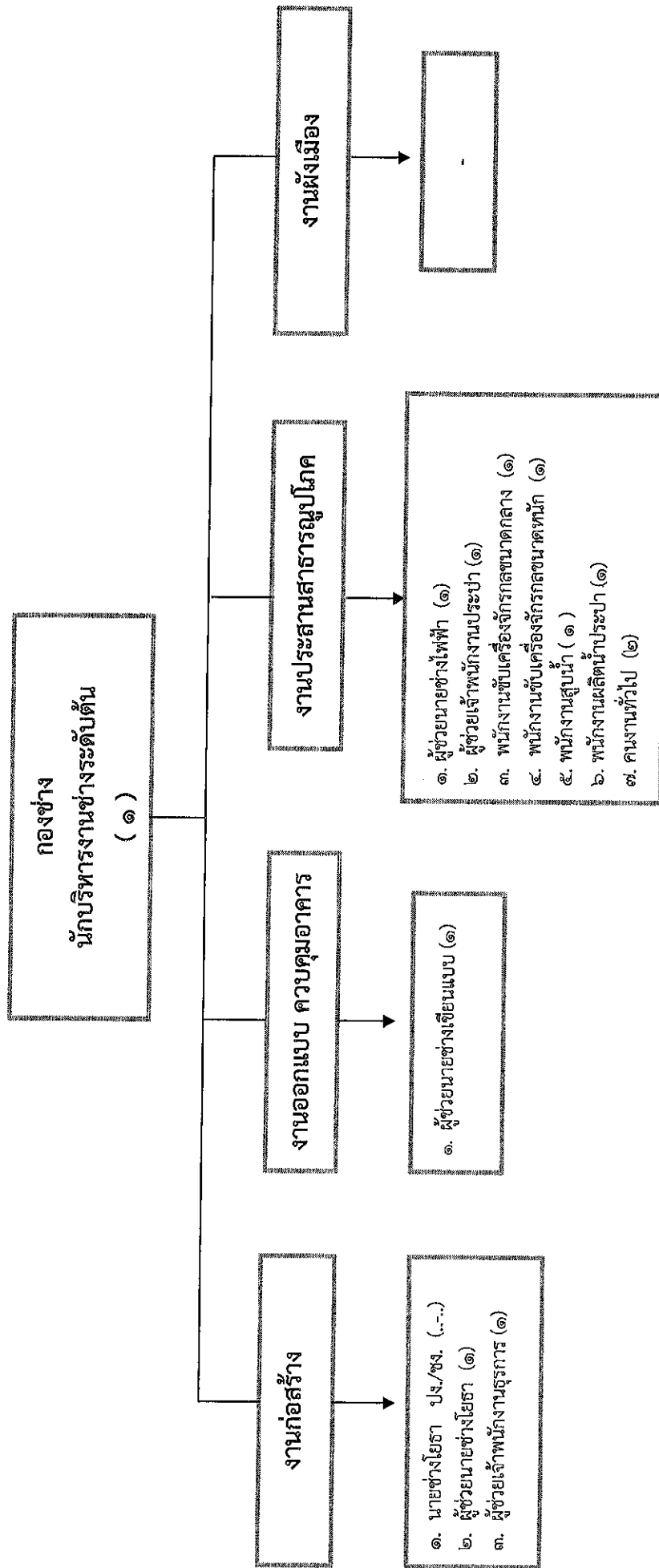


แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัด



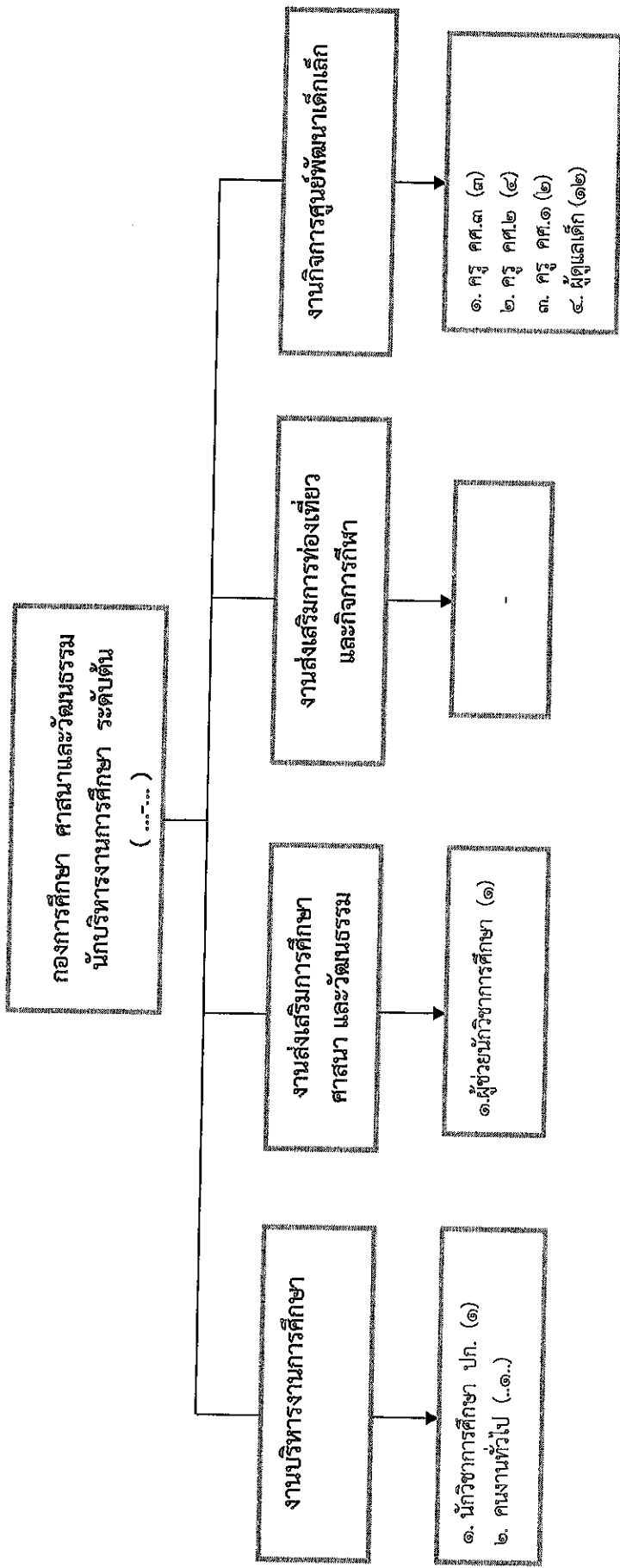
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภาคกิจ		ทั่วไป
๒	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	๑๐	๕	๒๒

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



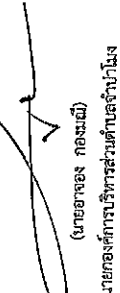
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภาคกิจ	
๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘	๓	๑๒

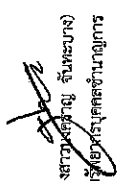
แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓	๑	๒๔
				๓	๔	๒	๑				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม		กรมอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
๕๓	นางสาวพัทลิ่ง เดียวสูง	ปวช.พาณิชย์การ (คอมพิวเตอร์กราฟิก)		ผู้ดูแลเด็ก	ระดับ	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๕๔	นางอุษมาภท งามเพชร	ว่าง		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๕๖	นางทองนภี ปิ๋วอุยกูล	ศษ.บการพัฒนาลังจคม		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๕๗	นางทองนภี ประณวีย์	ศษ.บการศึกษาระดับมั		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๒๐๓,๔๘๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๕๘	นางวิมลพรรณ ออดนิล	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๕๙	นางสุวิไล มะลิซ้อน	ศษ.บการศึกษาระดับมั		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๐	นางสมจิตร ปิ๋วอุยกูล	ศษ.บการศึกษาระดับมั		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๑	นางสาวรชยา ศรีสุข	ศษ.บการศึกษาระดับมั		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๒	นางสาวประวีณา ไตรภพพร	บช.บการบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๓	นางสาวประวีณา ไตรภพพร	บช.บการบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๒,๒๖๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๔	นายจักร เจริญชนม์	ม.๖.	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสถิติการสังคม	ระดับ	นักบริหารงานสถิติการสังคม	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสถิติการสังคม	๔๗๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๓๒๐
๖๕	นางสาววิญญา มิสมง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	นักพัฒนาชุมชน	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐
๖๖	นายประจักษ์	ว่าง	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	นักสังคมสงเคราะห์	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๗	นายสมานคุณ แวงคำ	ป.ช.บการบัญชี	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งบประมาณ	ป.ง./จ.ง.	เจ้าหน้าที่งบประมาณ	๑๒๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งบประมาณ	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๘	นายศรีวิมล ปุณฺณประสิทธิ์	ป.ช.จตุสดมถกรรม สถิติการบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๖๙	นายสมานประวีณา สิริภักดิ์	ว่าง		ว่าง		ว่าง		ว่าง	๑๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐
๗๐	นายสมานประวีณา สิริภักดิ์	ว่าง		ว่าง		ว่าง		ว่าง	๑๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๑๖๐

(ลงชื่อ)

 (นายอาจอง กอจณี)
 นายกองทักรบริหารส่วนตำบลจำปาสง

(ลงชื่อ)

 (นางสาววิมล ปุณฺณประสิทธิ์)
 นักพัฒนาชุมชนตำบลจำปาสง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง พ.ศ. ๒๕๖๖

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องหมายกำกับพฤติกรรมของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง” ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

ที่ ๒๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และ ข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายอาจอง กองมณี	นายก อบต.จำปาโมง	ประธานกรรมการ
๒. นายปัญญา ท่วมเพชร	ปลัด อบต.จำปาโมง	กรรมการ
๓. นายธวารัช จูมพลกล้า	รองปลัด อบต.จำปาโมง	กรรมการ
๔. นางณัฏนันท์ จันทรา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิวัฒน์ ทองทิพย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพีรกร เจริญชนม์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายอาคม วัจแสนแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	กรรมการ
๘. นายไพฑูล บุญธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวนงคราญ จันทะบาง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

ที่ ๗๔๑๐๑/๕๘๘

วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบ ได้มีคำสั่ง ที่ ๖๒๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ข้อระเบียบ / กฎหมาย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานกำหนดในหมวด ๓

กรอบอัตรากำลังพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบ

ข้อพิจารณา

จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

ประธานคณะกรรมการฯ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายอาจอง กองมณี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง	ประธานกรรมการ
๒. นายปัญญา ท่วมเพชร	ปลัด อบต.จำปาโมง	กรรมการ
๓. นายธวารัช จุมพลกล้า	รองปลัด อบต.จำปาโมง	กรรมการ
๔. นายวิวัฒน์ ทองทิพย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายพีรกร เจริญชนม์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายอาคม วังแสนแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นายไพฑูล บุญธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวนงคราญ จันทะบาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายอาจอง กองมณี ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครับ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอาจอง กองมณี ประธานกรรมการที่ประชุม

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ โดยให้หัวหน้าสำนักปลัด ในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ ร่วมกับ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน การเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสาร แล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังที่แต่งตั้งจะประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยครับ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณา

๓.๑ เรื่อง การพิจารณา เพิ่ม/ยุบเลิก ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นางสาวนงคราญ จันทะบาง ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามแนวทางหนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว๑๐๐๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อกฎหมาย

ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งในการการออกคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ผู้ช่วยเลขานุการได้ระบุชื่อและตำแหน่งไว้แล้วตามเอกสารที่แจกให้ท่านกรรมการทุกท่านทราบ ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะต้องพิจารณาตามหัวข้อ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาคู่แข่งกับหลักการ SWOT

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

โดยวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๑ จะต้องกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเท่าใดแล้วจึงจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานต่อไป

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของทุกประเภทตำแหน่งเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๗. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง

เป็นการคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการ

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๙. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ต้องเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต.จ.อุดรธานี ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จ.อุดรธานี มีมติเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑๐. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๑. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ

๑๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เสนอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.อุดรธานี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุ มติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๓. กรณีภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ต่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเอปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาถึงโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็น และวิเคราะห์ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ หากงานใดในโครงสร้างส่วนราชการนั้นๆ ไม่มีตำแหน่งก็ขอให้กำหนดตำแหน่งตามเหมาะสมกับภารกิจงานและปริมาณงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือพิจารณาการยุบเลิกตำแหน่งในส่วนงานที่ไม่มีความจำเป็น ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ด้วยคะ

พิจารณาข้อมูลแผนอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างที่กำหนดไว้ ก่อนปรับ
แผน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

จากกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง แยกได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลังระดับ ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง ๑ ว่างเดิม ๒
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
(นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น)								
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป (งานประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ กสณ.
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	มีคนครอง ๙ ว่างเดิม ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม (ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

นายอาจอง กองมณี นายก อบต. ประธานที่ประชุม

จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี มีคณะกรรมการท่านใดจะขอยุบเลิกตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งบ้างไหม
ครับ ทุกส่วนราชการเสนอได้เลยครับ

นายไพฑูล บุญธรรม หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเจ้าหน้าที่ที่มีปริมาณค่อนข้างมาก งานการเจ้าหน้าที่
มีนักทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบงานเพียงคนเดียว ซึ่งต้องดูแลสิทธิประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานครู
และลูกจ้าง ประกอบกับเพื่อรองรับระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเงินเดือน ค่าครองชีพที่จะมาเพิ่มใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และเพื่อรองรับปริมาณงานตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
สามัญ สำนักปลัด จึงขอตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่ม ๑ อัตราครับ

นางณัฐนันท์ จันทรา ผอ.กองคลัง กรมการ

กองคลัง ขอเพิ่มตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา เพื่อช่วยจตมาตรวัดประปาให้งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ค่ะ

นายอาจอง กองมณี นายกอบต. ประธานกรรมการ

ลำดับต่อไป เป็นกองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคมครับ ต้องการเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดบ้างเชิญครับ

นายวิวัฒน์ ทองทิพย์ ผอ.กองช่าง กรมการ

เพื่อรองรับปริมาณงานตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ วิศวกรโยธา และนายช่างสำรวจ ครับ

นายไพฑูล บุญธรรม หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา ฯ กรมการ

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอยู่ด้วยกัน ๖ ศูนย์ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จะยุบรวมให้เหลือ ๔ ศูนย์ กองการศึกษา จึงขอเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีครับ

นายพีรกร เจริญชนม์ ผอ.กองสวัสดิการสังคม กรมการ

สำหรับกองสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับปริมาณงานตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ เดิมกองสวัสดิการสังคม มีสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง คือ นักพัฒนาชุมชน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ นักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าพนักงานธุรการครับ

นายไพฑูล บุญธรรม หัวหน้าสำนักปลัด กรมการและเลขานุการ

จากการพิจารณาของหัวหน้าส่วนทุกส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ผมขอสรุปข้อมูลอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ คือ ขอเพิ่มตำแหน่งมาทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและรองรับโครงสร้างในแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลครับ

ที่ประชุม รับทราบ เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๗ ตำแหน่ง

๓.๒ พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ด้านการวิเคราะห์ปริมาณงานความต้องการกำลังคน ความคุ้มค่า วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมีดังนี้

นางสาวนงคราญ จันทะบาง นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี เนื่องจาก อบต.จำป่าโมง ยังจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ไม่แล้วเสร็จจึงนำฐานรายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ มาคิดงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ = ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ โดยให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปีถัดไป ดังรายละเอียดดังนี้

๑. ปี ๖๗ เพิ่ม ๕% = ๗๑,๔๐๐,๐๐๐

๒. ปี ๖๘ เพิ่ม ๕% = ๗๔,๙๗๐,๐๐๐

๓. ปี ๖๙ เพิ่ม ๕% = ๗๘,๗๑๘,๕๐๐

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนข้าราชการและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑๖,๖๘๓,๓๖๐	๑๗,๒๗๓,๘๒๐	๑๗,๘๗๙,๑๖๐	
๓	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๒,๕๐๒,๕๐๔	๒,๕๙๑,๐๗๓	๒,๖๘๑,๘๗๔	
๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๙,๑๘๕,๘๖๔	๑๙,๘๖๔,๘๙๓	๒๐,๕๖๑,๐๓๔	
๕	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๖.๓๙	๒๖.๐๓	๒๕.๖๖	

นายอาจอง กองมณี ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการทุกท่าน ได้พิจารณาเอกสารการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระผมขอมติที่ประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยครับ

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๗ ตำแหน่ง และให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำเอกสารเพื่อส่ง ก.อบต.อุดรธานี พิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

นายอาจอง กองมณี ประธานที่ประชุม

- กรรมการท่านใด มีเรื่องอื่นๆ เสนอในที่ประชุมไหมครับ ถ้าไม่มีเรื่องพิจารณาเพิ่มเติมกระผมขอปิดประชุมนะครับ

ที่ประชุม - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

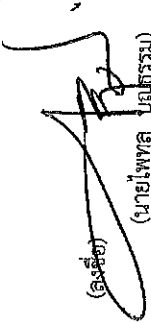
(ลงชื่อ) นางศราญ จันทะบาง ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวนางศราญ จันทะบาง)
ผู้ช่วยเลขานุการ


(ลงชื่อ) ปัญญา ท่วมเพชร ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายปัญญา ท่วมเพชร)
กรรมการ


(ลงชื่อ) อาจอง กองมณี ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอาจอง กองมณี)
ประธานกรรมการ

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (1)				(2)		(3)			ค่าใช้จ่าย ม.35ฯ	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	พนักงานครู อุปถัมภ์ (คน)	พ.จ. คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบัน ของ กอง/ส่วนราชการ/งาน/ฝ่าย ที่ขออนุมัติตำแหน่งในครั้งนี้	จำนวน อัตรา	บรรจุแล้ว อัตรา	ยังไม่บรรจุ อัตรา		
					พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-		
					นักการภารโรง แม่บ้าน คนงานประจำรถขยะ คนงานทั่วไป กองคลัง	1 1 2 1	1 1 2 1	- - - -		
					นักบริหารงานบุคคล (ผู้อำนวยการกองคลัง) ต้น นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 1 1 1 1	1 - 1 1 -	- 1 - - 1		ว่างเดิม ว่างเดิม
					ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป	1 1 1	1 1 1	- - -		
					คนงานทั่วไป พนักงานจดมาตรวัดน้ำ กองช่าง	3 1	1 -	2 1		ว่างเดิม 2 กำหนดเพิ่ม
					นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ต้น วิศวกรโยธา ปก./ชก. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. นายช่างโยธา ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 1 1 1	1 - - -	- 1 1 1		กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม
					ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1 1 1 1	1 1 1 1	- - - -		

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (1)				(2)				(3)			ค่าใช้จ่าย ม.35๓	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พ.จ. คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบัน ของ กอง/ส่วนราชการ/งาน/ฝ่าย ที่ขออนุมัติตำแหน่งไปครั้งนี้	จำนวน อัตรา	บรรจุแล้ว อัตรา	ยังไม่บรรจุ อัตรา			

(ลงชื่อ)

 (นายเพ็ชร์ บุญธรรม)
 หัวหน้าสำนักงานจัด


(ลงชื่อ)

 (นายปัญญา ชูสมบัติ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋ามง

(ลงชื่อ)

 (นายอาจอง กองมณี)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋ามง


บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่าย งาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง ครั้งนี้เป็นการ()		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก	กำหนด ใหม่						
1	สำนักปลัด	()	()	ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	ภารกิจ	1	2567	เนื่องจากงานการเจ้าหน้าที่ มีปริมาณงานค่อนข้างมาก และมีนัก ทรัพยากรบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งต้องดูแลพิธีประโขนของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างของ อบต.จำปาสอง รวม จำนวน 72 คน ประกอบกับเพื่อรองรับงานการสรรหาและเลือกสรร ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การ ย้าย การเลื่อนระดับ การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสภาพในการ ปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ งานจัดทำฎีกา งานลงระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ งานประกันสังคม และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เพื่อรองรับภารกิจงานดังกล่าว อบต.จำปาสอง จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา

(ลงชื่อ)


(นายทองพูล บุณยชัยธรรม)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)


(นายปัญญา ห่อมพิเชษฐ)
ปลัด อบต.จำปาสอง

(ลงชื่อ)


(นายอาจอง กองมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจ่าป่าโมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่ายงาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		กาหนด ครั้งนี้เป็น การ(✓) ยุบ เลิก (✓)	เปลี่ยน แบบ ลง (✓)						
2	กองคลัง	✓	✓	ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	1	2567	เนื่องจาก อบต.จ่าป่าโมง มีการกีดและหน้าที่ได้รับผิดชอบที่ต้องใช้ บุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานในการจตมาตรวัดน้ำประจำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบัน อบต.จ่าป่าโมง มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 17 หมู่บ้าน มีครัวเรือนที่ใช้น้ำประปามีจำนวน 2,855 ครัวเรือน อบต.จ่าป่าโมง มีบุคลากรไม่เพียงพอในการกีดดังกล่าว เพื่อให้การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่หน้ากั้นและรองรับภารกิจดังกล่าว อบต.จ่าป่าโมง จึงมีความจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จึง ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน 1 อัตรา

(ลงชื่อ)

(นายไพฑูล บุญธรรม)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

(นายปัญญา ท่วมเพชร)

ปลัด อบต.จ่าป่าโมง

(ลงชื่อ)

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจ่าป่าโมง

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่าย งาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง ครั้งนี้เป็นการ()		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก	กำหนด ใหม่						
3	กองช่าง	()	()	()	ปลก./ชก.	-	1	2567	เนื่องจาก ภารกิจด้านงาน กองช่าง อบต.จำปาสอง มีขอบเขตหน้าที่ รับผิดชอบที่ขยายตัวกว้างออกไปจากเดิมมากเกี่ยวเนื่องจากภารกิจภายใน โอนจากหน่วยงานอื่นในด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านสาธารณูปโภค รวมไปถึงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งขอบเขตงานเดิมบนกองช่างมีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง งาน ออกแบบเพื่อการก่อสร้าง งานควบคุมการก่อสร้างงานตรวจรับงาน ก่อสร้าง งานตรวจสอบสภาพงานก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง และงานสาธารณูปโภค ภารกิจหลักของกองช่าง อบต.จำปาสอง ที่ กล่าวมาข้างนี้จะรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีการ ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในด้านที่อยู่อาศัยและพาณิชย์และจากการ ขยายตัวดังกล่าวจะนำไปซึ่งปัญหาการร้องเรียนต่างๆ การดูแลแนวเขต ปัญหาด้านสาธารณูปโภคอีกมากมาย ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพการขยายตัวของเศรษฐกิจดังกล่าว จึงเหมาะสมที่จะขยายกรอบ งานด้านช่างให้สอดคล้องและครอบคลุมต่อภารกิจที่รับผิดชอบทั้งหมด ซึ่งมีผลต่อประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับความสะดวก ความปลอดภัย และ ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในพื้นที่ในอนาคต อบต. จำปาสอง จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง เพิ่มขึ้น 1 อัตรา

(ลงชื่อ)  (นายปัญญา ธรรมเพชร)
ปลัด อบต.จำปาสอง

(ลงชื่อ)  (นายอาจอง กองมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่าย งาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก	กำหนด ใหม่						
4	กองช่าง กองช่าง	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	1	2567	อปต.จำปาสอง มีโครงการก่อสร้างจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีการ ออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการ ตรวจสอบ ควบคุมงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขา วิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนบ หรืออยู่ ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และตามหนังสือ กระทรวงการคลังได้แจ้งชักชวนความเข้าใจในนิยามความหมายของ "งานก่อสร้าง" ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ถือเป็นก่อสร้างซึ่งจำเป็นต้องมีรูปแบบรายการ งานก่อสร้างที่ผ่านการรับรองจากผู้ได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานก่อสร้างเป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาเพื่อช่วย ในการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่อมการก่อสร้าง ต่างๆ ให้มีความถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและ ข้อกำหนด อปต.จำปาสอง จึงขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่มขึ้น 1 อัตรา

(ลงชื่อ)

(นายไพฑูล บุญธรรม)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)


(นายปัญญา ท่วมเพชร)
ปลัด อปต.จำปาสอง


(ลงชื่อ)


(นายอาจอง กองเมย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยกเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโงก อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่ายงาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง ครั้งนี้เป็นประการ()		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งเดิมเป็นต้นแบบหนึ่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่โครงการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก ()	กำหนด ใหม่ ()						
5	กองส่งเสริมการ สังคม	()	()	ขอกำหนดใหม่ ตำแหน่ง นัก สังคมสงเคราะห์	ปภ./ชก.	-	1	2567	เนื่องจาก งานสังคมสงเคราะห์ กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจในการ ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาสทาง สังคม หรือผู้มีปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น เด็ก วัยรุ่น คนชรา คน ขอทาน ผู้พิการ ผู้ป่วย เป็นต้น และประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถจะ แก้ไขปัญหาของตัวเองได้ และครอบครัวผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ผู้ ตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่าง ๆ รวมถึงงานบริการจัดเตรียมโครงการเอกรสาร อบรมต่าง ๆ ด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงงานบริการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการศึกษา การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การ วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาข้อเท็จจริง และสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง การดำเนินงานให้ความช่วยเหลืออย่างถูกต้อง ประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นัก สังคมสงเคราะห์ จำนวน 1 อัตรา

(ลงชื่อ)

(นายไพฑูล บุญธรรม)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

(นายปัญญา ทุมมพิเชษ)
ปลัด อบต.จำปอโงก

(ลงชื่อ)

(นายอากอง กองเมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโงก

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่ายงาน ของตำแหน่งที่ ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่ง ครั้งนี้เป็นการ()		ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(1) กรณีพนักงาน ส่วนตำบล	ประเภท(2) กรณี พนักงาน จ้าง	จำนวน อัตรา	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลไม่เชิงวิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก	กำหนด ใหม่						
6	กองสวัสดิการสังคม	()	()	ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง เจ้า พนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	-	1	2567	เนื่องจาก กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจงานเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะงานบริการให้ความรับผิดชอบภายใน กองสวัสดิการสังคม ซึ่งต้องรับผิดชอบด้านงานธุรการและงานสารบรรณ การประชาสัมพันธ์ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การเข้ารับการฝึกอบรม การจัดการด้านงานสารบรรณ การติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงาน ภายนอก การดำเนินโครงการและภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง ซึ่งต้องกาผู้ใช้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการในงานด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อบต. จำปาสอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

(ลงชื่อ)
นายพศุต บุญธรรม
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)
นายบุญญา ทวณพีช
ปลัด อบต.จำปาสอง

(ลงชื่อ)
นายอาจอง กองมณี
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง

สภาพทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

รายการ	ข้อมูล	หมายเหตุ
1. จำนวนพื้นที่	มีพื้นที่ 75 ตร.กม. หรือ ประมาณ 46,875 ไร่	
2. จำนวนประชากร	10,193 คน	
2.1 ชาย	5,089 คน	
2.2 หญิง	5,104 คน	
3. จำนวนหมู่บ้านในเขต อปท.	2,855 ครัวเรือน 17 ชุมชน	
4. ข้อมูลอื่น ๆ (ถ้ามี)	<p>ศักยภาพในตำบลจำปาโมง</p> <p>ศักยภาพของบุคลากร อบต.จำปาโมง</p> <p>1. จำนวนบุคลากร 93 คน</p> <p> 1.1 ฝ่ายคณะบริหารฯ 4 คน</p> <p> 1.2 ฝ่ายสภาฯ 17 คน</p> <p> 1.3 ตำแหน่งบริหาร อบต. 2 คน</p> <p> 1.4 หน่วยตรวจสอบภายใน 1 คน</p> <p> 1.5 สำนักปลัด 22 คน</p> <p> 1.6 กองคลัง 7 คน</p> <p> 1.7 กองช่าง 12 คน</p> <p> 1.8 กองการศึกษา 24 คน</p> <p> 1.9 กองสวัสดิการสังคม 4 คน</p>	

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายอาจอง กองมณี)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง


แบบสำรวจค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542


องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง อำเภอป่าโมง จังหวัดอยุธยา

ปีงบประมาณ	ช่อง 1 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ	ช่อง 2 ร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามช่อง 1 (ช่อง 1 x 40 x พารด้วย 100)	ช่อง 3 เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใด	ช่อง 4 งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และกรณีพิเศษ (โบนัส)	ช่อง 5 งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ๗ ตาม 4 คิดเป็นร้อยละ (ช่อง 4 x 100 พารด้วย ช่อง 1)	หมายเหตุ
2564 ข้อมูลจริง	55,688,980.19	22,275,592	27,128,424	17,889,457.55	32.12	
2565 ข้อมูลจริง	54,222,293.82	21,688,918	26,300,000	17,651,626	32.55	
2566 (ประมาณการ)	61,994,000	24,797,600	27,500,000	17,300,832	27.91	

หมายเหตุ แบบ บถ.4 ใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ในปีงบประมาณ 2564 ให้ข้อมูลที่ได้บัญชีแล้ว

(ลงชื่อ)

(นางณัฐนันท์ จันทรา)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายปัญญา ทวีเมธีธร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

(ลงชื่อ)

(นายอาจอง ก่องมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () เพิ่มกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เพิ่มกำหนดไว้ขอลดระดับ () เพิ่มกำหนดไว้ขอย้ายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจรรยาบรรณ จำนวน 1 อัตรา กองคลัง

(1) ลำดับ	(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(3) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(4) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(5) เวลาทั้งหมด (ต่อปี)(4x3)	(6) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
1	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ ในพื้นที่ อบต.จำป่าโมง ที่รับผิดชอบ จำนวน 17 หมู่บ้าน	5	1,050	5,250	กองคลัง
2	จัดเก็บค่าธรรมเนียมขมวด้อย ช่วยงานจัดเก็บรายได้	7	2855	19,985	
3	รับ-ส่งหนังสือราชการของกองคลัง	300	180	54,000	ตำแหน่ง พนักงานจรรยาบรรณ
4	ปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	480	40	19,200	
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					รวม 1 คน (7)

หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา

(ลงชื่อ)
 (นายไพฑูล บุญธรรม)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
 (นายปัญญา ทวีมเพ็ชร)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง


(ลงชื่อ)
 (นายอาจอง กองมณี)
 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

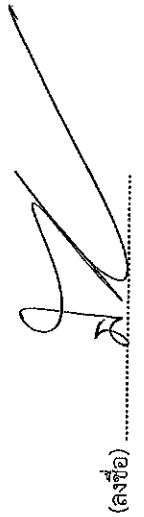
บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าสิ่งในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยกเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง


- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
- () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓) ตำแหน่งและระดับที่อนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน 1 อัตรา กองช่าง

(1) ลำดับ	(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(3) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(4) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(5) เวลาทั้งหมด (ต่อปี)(4x3)	(6) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
1	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการด้านต่างๆ เช่น งานช่างโยธา งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเทคนิค งานช่างเครื่องกล งานช่างเครื่องยนต์ งานชลประทาน งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสถาปัตยกรรม งานประปาท้องถิ่น	480	180	86,400	กองช่าง
2	ศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นและทะเบียนสิ่งก่อสร้างท้องถิ่น การออกแบบทางด้านช่าง การคำนวณทางด้านช่าง การวางโครงการก่อสร้าง การสำรวจและรังวัดที่ดิน และที่สาธารณะ	240	60	14,400	ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง
3	การควบคุมดูแล ตรวจสอบติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในทางด้าน การช่างต่าง ๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ อาคาร ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะ สิ่งก่อสร้าง และสิ่งสาธารณประโยชน์อื่น ๆ	240	180	43,200	
4	ควบคุม การใช้ บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	180	12	2,160	
5	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	120	50	6,000	
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					152,160/1,380*60
					รวม 1 คน (1.84)

ขมบทยุ เอกสารหมายเลข 5 มีช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา

(ลงชื่อ)  (นายพิเชฐ บุญธรรม)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)  (นายปิยะวัฒน์ เต็มเพชร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋อง

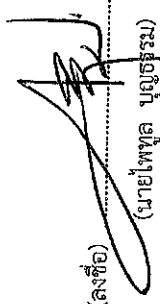
(ลงชื่อ)  (นายเอกอง กองเมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋อง

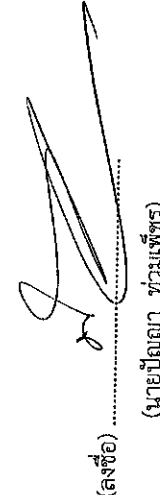
บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดค่าใหม่/ยกเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุติ () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอยกยาระดับสูงขึ้น
- () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึงให้เครื่องหมาย (✓) ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน 1 อัตรา กองช่าง

(1) ลำดับ	(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(3) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(4) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(5) เวลาทั้งหมด (ต่อปี)(4x3)	(6) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
1	ตรวจสอบ การออกแบบ เขียนแบบ และดำเนินการวางแผนโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา	60	120	7,200	กองช่าง
	สำหรับโครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อประกอบการขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น				
2	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประเมินราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่างเพียงพอ คำนวณ และเกิดประโยชน์สูงสุด	180	120	21,600	ตำแหน่ง วิศวกรโยธา
3	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้ได้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธาและปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดตามสัญญา	180	120	21,600	
4	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง ความคุ้มค่าและการดำเนินการก่อสร้าง และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ทำงาน มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	480	120	57,600	
5	ตรวจสอบแบบก่อสร้างต่าง ๆ ที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ขอรับอนุญาตก่อสร้าง ตัดแปลง รื้อถอนอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ.2522	180	55	9,900	
6	ตรวจสอบสิ่งก่อสร้างเพื่อออกหนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้างตามที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ร้องขอ	180	38	6,840	
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					117,900/1,380*60
					รวม 1 คน (7)
					(1.42)

นายเขตฤ เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา

(ลงชื่อ)  (นายไพฑูริ นฤธรรม)

(ลงชื่อ)  (นายปัญญา ทวีระเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปำโนง

(นายอาจอง กองเมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปำโนง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดค่าแรงใหม่/ขยับเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุติ () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอยกยาระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา กองสวัสดิการสังคม

(1) ลำดับ	(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(3) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	(4) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(5) เวลาทั้งหมด (ต่อปี)(4x3)	(6) จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
1	ศึกษารวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงานและปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในกองสวัสดิการสังคม	240	120	28,800	กองสวัสดิการสังคม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
2	จัดเก็บและรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบและคำสั่ง	180	178	32,040	
3	จัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม/อบรม บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุม/อบรม	270	35	9,450	
4	ติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานนอก	180	88	15,840	
5	ดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุ	240	35	8,400	
6	ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	120	67	8,040	
7	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	300	40	12,000	
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					114,570/1,380*60

หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 มีใช้ 1 ชุด คือ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา

(ลงชื่อ)
 (นายไพฑูล บุญธรรม)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
 (นายปัญญา ท่วมเพชร)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโงง

(ลงชื่อ)
 (นายเอกจง กองมณี)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโงง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจตมตรวัดน้ำ จำนวน 1 อัตรา กองคลัง

ลำดับ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			เพิ่ม ร้อยละ (6)
		ก่อน 3 ปี(3)	ก่อน 2 ปี (4)	ก่อน 1 ปี (5)	
1	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจจตมตรวัดน้ำ ในพื้นที่ อบต.จำป่าโมง ที่รับผิดชอบ จำนวน 17 หมู่บ้าน	700	1,005	1,050	50.00%
2	จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย ช่วยงานจัดเก็บรายได้	1300	2300	2855	119.62%
3	รับส่งหนังสือราชการของกองคลัง	104	150	180	73.05%
4	ปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	15	26	40	166.67%
รวม		2,119	3,481	4,125	409.36%
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					รวม 1 คน (7) (102.34)

นายสมชาย เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา

(ลงชื่อ)

(นายไพฑูล บุญธรรม)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

(นายปัญญา ทวีเมเพชร)

ปลัด อบต.จำป่าโมง

(ลงชื่อ)

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่อนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน 1 อัตรา กองช่าง

ลำดับ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่ม ร้อยละ (6)
		ก่อน 3 ปี(3)	ก่อน 2 ปี (4)	ก่อน 1 ปี (5)	
1	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการด้านช่างต่าง ๆ เช่น งานช่างโยธา งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเทคนิค งานช่างเครื่องยนต์ งานชลประทาน งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสถาปัตยกรรม งานประปาท้องถิ่น	120	150	180	50.00%
2	ศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นและทะเบียนสิ่งก่อสร้างท้องถิ่น การออกแบบทางด้านช่าง การคำนวณทางด้านช่าง การวางโครงการก่อสร้าง การสำรวจและรังวัดที่ดิน และที่สาธารณะ	30	45	60	100.00%
3	การควบคุมดูแล ตรวจสอบติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านช่างต่าง ๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ อาคาร ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะ สิ่งก่อสร้าง และสิ่งสาธารณประโยชน์อื่น ๆ	105	140	180	71.43%
4	ควบคุม การใช้ บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	7	8	12	71.43%
5	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	15	20	50	233.33%
รวม		277	363	482	526.19%
หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 ปีใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ			

(ลงชื่อ) (นายไพฑูล บุญธรรม)
 (ลงชื่อ) (นายบุญญา ท่วมเพชร)
 (นายอาจอง กองณณี)
 ปลัด อบต.จำป่าโมง
 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ
- () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน 1 อัตรา กองช่าง

ลำดับ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (6)
		ก่อน 3 ปี(3)	ก่อน 2 ปี (4)	ก่อน 1 ปี (5)	
1	ตรวจสอบ การออกแบบ เขียนแบบ และดำเนินการวางผังโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา สำหรับโครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อประกอบการขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น	74	91	120	62.16%
2	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่างเพียงพอ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	74	91	120	62.16%
3	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้ได้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธาที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดตามสัญญา	74	91	120	62.16%
4	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง ควบคุมดูแลการดำเนินการก่อสร้าง และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	74	91	120	62.16%
5	ตรวจสอบแบบก่อสร้างต่าง ๆ ที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ขอรับอนุญาตก่อสร้าง จัดแปลง รื้อถอนอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ.2522	32	35	55	71.88%
6	ตรวจสอบสิ่งก่อสร้างเพื่อออกหนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้างตามที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ร้องขอ	7	26	38	442.86%
รวม		335	425	573	701.22%
หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ			รวม 1 คน (7)
					(116.87)

(ลงชื่อ) (นายปิยอุฎา ท่วมเพชร) (นายอภิรักษ์ กองมณี)
 (นายไพฑูริ บัญธรรม) (นายอาจอง กองมณี)
 หัวหน้าสำนักงานปัสดี นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำปำโมง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราภาษีในการขออนุมัติกำหนดค่าแห่งใหม่/ขุดลอก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึงได้เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 1 อัตรา กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (6)
		ก่อน 3 ปี(3)	ก่อน 2 ปี (4)	ก่อน 1 ปี (5)	
1	การจัดเตรียมโครงการเอกสารอบรมต่าง ๆ ด้านสังคมสงเคราะห์ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3	5	6	100.00%
2	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา ข้อเท็จจริง และสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	25	38	85	240.00%
3	ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม หรือผู้มีปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น เด็ก วัยรุ่น คนชรา คนขอทาน ผู้พิการ ผู้ป่วย เป็นต้น และประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาของตัวเองได้ และครอบครัวผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ผู้ตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่าง ๆ	1,375	1,670	1,891	37.53%
4	ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและดำเนินการสังคมสงเคราะห์ในด้านต่างๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหา	35	47	95	171.43%
5	สำรวจ สรุปลงทะเบียนงาน วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และปัญหาทางด้านสังคม	15	18	24	60.00%
6	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้รับบริการสงเคราะห์	18	20	30	66.67%
7	ประสานงานที่ทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	20	22	32	60.00%
8	ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	40	60	75	87.50%
รวม		335	425	573	823.12%
หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ			รวม 1 คน (7)
					102.89

(ลงชื่อ)
 (นายไพฑูล บุญธรรม)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
 (นายปัญญา ท่วมเพชร)
 ปลัด อบต.จำป่าโมง

(ลงชื่อ)
 (นายอาจอง กองมณี)
 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ				เพิ่ม ร้อยละ (6)
		ก่อน 3 ปี(3)	ก่อน 2 ปี (4)	ก่อน 1 ปี (5)		
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง						
1	ศึกษารวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงานและปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในกองสวัสดิการสังคม	80	102	120		50.00%
2	จัดเก็บและรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หนังสือราชการ ระเบียบและคำสั่ง	80	110	178		122.50%
3	จัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม/อบรม บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุม/อบรม	20	32	35		75.00%
4	ติดต่อ ประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานภายนอก	30	50	88		193.33%
5	ดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำสถิติ	15	20	35		133.33%
6	ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	33	45	67		103.03%
7	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	27	35	40		48.15%
รวม		335	425	573		725.35%
หมายเหตุ เอกสารหมายเลข 5 นี้ใช้ 1 ชุด ต่อ 1 ตำแหน่ง/ 1 อัตรา						รวม 1 คน (7)
						103.62

(ลงชื่อ)
 (นายไพฑูล บุญธรรม)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
 (นายปัญญา ทวณเพชร)
 ปลัด อบต.จำป่าโมง

(ลงชื่อ)
 (นายอาจอง กองมณี)
 นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโหมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

รายการ	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล			หมายเหตุ
	อบต.จำปอโหมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี	อบต.โนนทอง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี	อบต.หายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๖๖,๐๐๐,๐๐๐	๖๖,๐๒๙,๖๐๐	๖๔,๘๙๘,๕๐๐	
กำหนดส่วนราชการ (กอง)	๖	๖	๖	
พนักงานส่วนตำบล	๒๓	๒๖	๒๖	
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	๑๐	๑๐	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	
พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	๔๙	๔๓	๔๒	
รวม	๘๘	๘๕	๘๔	

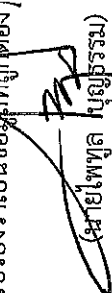
แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัด/ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณา
ตารางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลจำปามัง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ(แผนเดิม)				ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. จ้าง					
๑	อบต.จำปามัง อ.บ้านผือ	๒๓	๑๐	-	๔๙	๒๖.๓๙	สำนักปลัด ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ กองคลัง ๒. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง ๓. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ ๔. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ กองการศึกษา ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๔ อัตรา (การสรรหาคำแข่งขันดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจาก สำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้วแต่กรณี)	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๗	

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ(แผนเดิม)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ			
					ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)		
					กองสวัสดิการสังคม ๖. นักสังคมสงเคราะห์ (ป.ก./ช.ก.) ๗๓-๓๑-๑๑-๓๗๐๒-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗
					๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) ๗๓-๓๑-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗

- ข้อมูลทั่วไปตามกรอบ คือ ข้อมูลจำนวนบุคลากรตามแผนเดิม ณ ปัจจุบัน ทั้ง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น, ข้าราชการครู/พนักงานครู, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง
ทั้งตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีปัจจุบัน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน ที่มีการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ได้รับการคิดคำนวณตามจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุง ที่มีการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด
- ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน คือ ระบุชื่อตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประเภทของตำแหน่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลง จากแผนเดิม
ซึ่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่ง สำหรับบริการพนักงานจ้าง ทำนุบำรุงรักษาทางเท้า และประปาของตำแหน่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลง จากแผนเดิม
- รายการ คือ จำนวนอัตราที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่ง พร้อมระบุ สำนัก กอง ที่เป็นสังกัดของตำแหน่งนั้น ๆ
หรือยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)"
- กรณีข้าราชการ/พนักงานครู ที่ อ.พ. มีความประสงค์ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยได้มีการคิดสัดส่วนต่อจำนวนเด็กแล้ว
ให้ระบุข้อความในช่องรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น"
- ปี พ.ศ. ที่ขอ คือ ปี พ.ศ. ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง
(นางสาวดวงขวัญ จันทะบาง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง /

(นายไพฑูล บุญธรรม)
หัวหน้าสำนักงานเขต

